



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



СВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Л.Н. Санникова
06.06.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки (специальность)
37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль/специализация) программы
Психология безопасности

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	3
Семестр	5

Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 31.08.2020 г. № 1137)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии
22.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой _____  О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
06.02.2025 г. протокол № 6

Председатель _____  Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры кафедры Психологии, канд. психол. наук _____  А.П. Мережников

Рецензент:

директор ООО "Линия жизни", _____  И. Ю. Бочкарева



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Формирование общепрофессиональных компетенций в области деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы;

формирование способности описывать структуру деятельности специалиста; прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала

формирование способности выявлять специфику функционирования психики человека с учетом его принадлежности к профессиональной группе.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Психология труда входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Проектная деятельность

Возрастная психология и психология развития

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

Психодиагностика

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Проектная деятельность

Психология кадрового менеджмента

Социальная психология

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Психология труда» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-4	Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
ОПК-4.1	Описывает структуру деятельности специалиста; прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия профессиональной деятельности персонала
ОПК-4.2	Осуществляет профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
ОПК-6	Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам
ОПК-6.1	Выявляет специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам.

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 91,9 акад. часов;
- аудиторная – 90 акад. часов;
- внеаудиторная – 1,9 акад. часов;
- самостоятельная работа – 52,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Общее представление о предмете психологии труда	0							
1.1 Общее представление о предмете психологии труда	5	2		2	2	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Подготовка к презентации по теме Решение тестовых заданий	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Презентация Тестирование	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
1.2 Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность		2		2	2	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
1.3 Трудовой пост в организации и его компоненты		2		2/ИИ	2	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
1.4 Субъект труда и его структура		2	6	2/ИИ	2	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Выполнение	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1

						практических заданий		
1.5 Методы психологии труда	5	2	2	2	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
1.6 Психологическое профессиоведение		4	2	4/И	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
1.7 Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом		2		2/И	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
Итого по разделу		16	10	16/5И	16			
2. Развитие человека как субъекта труда								
2.1 Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности	5	2	4	2/И	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.2 Психология профессионального самоопределения		4		4/И	4,1	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.3 Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности		2	4	1/И	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.4 Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами		2		1/И	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.5 Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда		2		4/И	4	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.6 Психология профессиональной работоспособности		2		2	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1

2.7 Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	5	2		2	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.8 Профессиональные конфликты		2		2	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
2.9 Психология безопасности в труде		2		2	4	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1
Итого по разделу		20	8	20/5И	36,1			
Итого за семестр		36	18	36/10И	52,1		зао	
Итого по дисциплине		36	18	36/10И	52,1		зачет с оценкой	

5 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 249 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00294-2. – URL : <https://urait.ru/bcode/453170> (дата обращения: 15.01.2025).

2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.]. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 364 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03118-8. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/449799> (дата обращения: 15.01.2025).

б) Дополнительная литература:

1. Балынская, Н. Р. Актуальные проблемы организации труда персонала : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/1691> (дата обращения: 15.01.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Световец, М. С. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / М. С. Световец ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/20932> (дата обращения: 15.01.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2391> (дата обращения: 15.01.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических и лабораторных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: Доска, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, вы-ходом в Интернет и с доступом в электронную ин-формационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

«Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся»

Перечень тем, вопросов и заданий для самостоятельной работы обучающихся

<p>1. Раздел. Общее представление о предмете психологии труда.</p>	
<p>1.1 Тема Общее представление о предмете психологии труда.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Проблематика и модель компонентов учебного курса. Место предмета психологии труда в структуре психологии. Отечественные научно-практические традиции. Ресурсная концепция психологии труда. Задачи предмета психологии труда и его место в системе знаний: разработка новой методологии исследования человека; эра психопрактики. Основные принципы психологии труда: принцип развития, принцип детерминизма, системно-структурный принцип, принцип единства сознания и деятельности, принцип развития психики в деятельности. Оценки приемлемости курса. Модель специалиста «психолога труда». Основные направления деятельности психолога труда. Основы профессионального консультирования по проблеме профотбора. Проблемы консультирования по карьерному росту.</p>
<p>Тема 1.2. Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Эргономия как научная дисциплина. Эргатическая система, эргатические функции. Содержание главных вопросов жизни человека, и место труда в жизни человека. Определения труда, которые даются отечественными и зарубежными психологами. Две стороны: объект труда и субъекта труда; содержание объекта труда. Общие психологические факторы для всех видов деятельности. Психофизиологические признаки труда, выделенные Е.А. Климовым. Эргатическая система и эргатические функции. Психологические характеристики россиян как субъектов труда, которые были выявлены «Российским мониторингом экономического положения и здоровья человека». Личностные качества респондентов с «рыночной» ориентацией и уровень их адаптации в современных условиях. Личностные качества респондентов с «нерыночной» ориентацией и уровень их адаптации в современных условиях. Стратегемы массового сознания россиян.</p>
<p>Тема 1.3. Трудовой пост в организации и его компоненты.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Понятие организации. Модели организационных структур. Оптимальный стиль лидерства и руководства для каждой из</p>

	<p>этих моделей. Место человека труда в организационной среде и необходимость определения норм его делового поведения. Включенность человека в групповые процессы организации и в систему коммуникаций. Трудовой пост в организации.</p> <p>Групповые нормы поведения. Факторы и модели мотивационной направленности работников на выполнение заданий.</p> <p>Трудовой пост в организации и его компоненты.</p> <p>Факторы или групповые нормы, способствующие повышению производительности труда. Модель противоположных типов группового поведения: высокий - низкий уровень. Факторы, характеризующие промежуточный уровень развития профессиональной группы. Модель противоположных типов группового поведения: средний – низкий уровень. Факторы, характеризующие успешность или не успешность работы профессиональной группы. Факторы, по которым можно оценить успешность работы профессиональной группы.</p>
<p>Тема 1.4. Субъект труда и его структура.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Концепции личности отечественных психологов: теория отношений В.Н. Мясищева, теория установки Д.Н. Узнадзе, и теория деятельности А.Н. Леонтьева. Онтология данных теорий, предмет психологии, объект изучения предмета психологии. Сравнение психологических теорий личности с зарубежными концепциями.</p> <p>Субъект труда и его структура. Субъект труда и его структура у Б.Г. Ананьева. Проявление личности как субъекта деятельности, два плана содержания: продуктивный и инструментальный. Субъект труда в структуре личности Б.Г. Ананьева. Концепция субъекта труда и его структура у А.Г. Асмолова.</p> <p>Основные характеристики человека как субъекта деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.</p>
<p>Тема 1.5. Методы психологии труда.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Методы психологии труда. Классификации методов психологии труда. Неэкспериментальные методы: анализ документов, метод опроса, анкетирование. Анализ продуктов деятельности. Фотография рабочего дня. Хронометраж. Наблюдение и его виды. Самонаблюдение. Метод экспертных оценок. Метод анамнеза.</p> <p>Эксперимент и его виды. Тестовый метод. Психограмма. Профессиограмма.</p>
<p>Тема 1.6. Психологическое профессиоведение.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Психологическое профессиоведение. Понятие профессиоведения. Профессиональная ориентация и ее основные цели и задачи. Формы профессиональной</p>

	<p>ориентации. Профессиональное просвещение (профессиональная информация и профессиональная пропаганда). Требования, предъявляемые к профессиональной информации: всесторонность, достоверность, объективность. Профессиональная консультация как система мероприятий, Индивидуальная профконсультационная работа с личностью и ее этапы.</p> <p>Классификация профессий как важный этап профконсультационной и профориентационной работы. Общие принципы классификации профессии. Классификация профессий Е.А. Климова.</p> <p>«Формула профессий». Схема анализа профессии. Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии. Профессионально-квалификационный паспорт специалиста Ф.Э. Зеера.</p>
<p>Тема 1.7. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Структура мотивации по отношению к работе в производственном коллективе. Типы структур мотиваций по отношению к работе, в зависимости от проявленности «мотивационного ядра». Стимулятивная система организации. Мотивационные модели организационного поведения.</p> <p>Жизненная и трудовая мотивация человека. Типы скриптов или жизненных сценариев Э. Берна. Типы скриптов относительно структурирования времени. Формы и типы ориентаций человека в мире Э. Фромма.</p> <p>Удовлетворенность трудом. Кризис труда как свидетельство низкого уровня удовлетворенности трудом россиян.</p>
<p>2. Раздел. Развитие человека как субъекта труда</p>	
<p>Тема 2.1. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Развитие человека как субъекта труда; индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p> <p>Труд и деятельность в структуре жизненного пути человека. Труд как условие удовлетворения потребностей личности. Мотивационные компоненты труда отдельного человека. Система внутренних мотивационных факторов труда по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву.</p> <p>Самосознание и саморегуляция делового поведения личности. Характеристики личностного «Я» работника как базовые установки на определенное проявление делового поведения. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p> <p>Модели поведения человека в трудовой деятельности. Модель творческой самореализации личности в ее деловом поведении при активизации установки «хочу». Модель делового поведения личности при активизации установки «надо». Модель активации установки «надо» мотивацией «хочу», когда она подкрепляется положительно обу-</p>

	<p>словленными мотивами.</p> <p>Психологическая специфика регуляции делового поведения личности. Типы делового поведения: инициативные работники, исполнительные работники, инертное поведение сотрудников.</p>
<p>Тема 2.2. Психология профессионального самоопределения.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Сущность профессионального самоопределения. Подходы к пониманию самоопределения: А. Маслоу, П.Г.Щедровицкого, Е.А.Климова, Н.С.Пряжникова.</p> <p>Основные положения профессионального становления личности как процесса. Типы профессионального самоопределения личности Н.С.Пряжникова, и уровни самореализации каждого типа.</p> <p>Конфликты профессионального самоопределения. Самоопределение как конфликт внешний и внутриличностный. Стороны внутриличностного конфликта и способы разрешения.</p>
<p>Тема 2.3. Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Профессионально важные качества личности и их динамика. Индивидуально-типологические свойства.</p> <p>Сенсорные и перцептивные свойства. Свойства внимания. Мнемические свойства. Имажинитивные свойства. Мыслительные свойства. Волевые свойства.</p> <p>Специализированная подготовка персонала с элементами профориентации и профотбора. Общие и специальные способности.</p>
<p>Тема 2.4. Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Профессиональный отбор и его актуальность. Аспекты профотбора: медицинский, физиологический, образовательный (педагогический) и психологический аспекты. Профпригодность.</p> <p>Профотбор в организации и его этапы. Этапы профотбора в новой организации. Определение общей оценки потребности в персонале. Этапы работы с самими претендентами. Типичные ошибки при оценке кандидатов.</p> <p>Конкурсный набор персонала на работу. Цели конкурса. Необходимые элементы конкурсного отбора. Основные подходы к конкурсу: выборы, подбор, отбор.</p> <p>Основные этапы адаптации персонала: оценка уровня подготовленности новичка, ориентация, действенная адаптация, функционирование.</p>
<p>Тема 2.5. Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Расстановка кадров и ее психологическая основа. Аттестация как научно-практическая проблема. Этапы</p>

	<p>аттестации. Основные принципами аттестации. Функции аттестации персонала. Методы аттестации Н.С. Пряжников: Метод рангов. Метод составления шкалы оценок. Метод Пробста. Методы оценки персонала организации Э.Ф. Зеера. Процедура аттестации. Подведение итогов аттестации. Возможные ошибки при проведении аттестации.</p> <p>Основные подходы к оценке труда. Виды оценивания. Психологические аспекты аттестации и оценки персонала.</p>
<p>Тема 2.6: Психология профессиональной работоспособности</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Понятие профессиональной работоспособности. Психологическая структура профессиональной деятельности и два подхода рассмотрения: структурно-морфологическая парадигма, функционально-динамическая парадигма психологического анализа деятельности.</p> <p>Способы анализа деятельности Л.С. Выготского: компонентный и элементный. Теория деятельности С.Л. Рубинштейна.</p> <p>Психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева. Психологические механизмы формирования деятельности. Действие и его основные признаки. Структура целостного действия. Понятие системогенеза. Параметры эффективности трудовой деятельности. Трудовая деятельность как цепь действий: операция, движение.</p> <p>Формирование профессиональных умений и навыков. Научение как психологический механизм, включающий два аспекта: функциональный и структурный. Проблема научения и критерии научения.</p>

<p>ема 2.7. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Понятие реабилитации и ее виды: медицинская, профессиональная, социальная. Основные принципы, на которых основывается социально-трудовая реабилитация. Среда сотрудничества организации. Типичные поведенческие ситуации инвалидов и больных в организации. Типы психологических установок сотрудничества в организации. Выбор стратегических точек роста организации при наличии инвалидов.</p> <p>Уровень развития сотрудника, организации и форма управленческого поведения.</p> <p>Три типа культуры хозяйствования в перестроечный период: трансляционная, селективная, инновационная. Место в ней социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. Рефлексия управленческого самосознания.</p> <p>Наиболее часто встречающиеся психические нарушения, влияющие на дезадаптацию.</p>
<p>Тема 2.8. Профессиональные конфликты.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Понятие конфликта. Виды профессиональных конфликтов. Общение без конфликтов. Понятие техники «психологическое айкидо».</p> <p>Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовые поля» нововведений. Противоречия силовых линий: инновационный процесс, стабилизационный процесс. Профессиональные конфликты инновационного процесса.</p> <p>Целевая детерминация переживания. «Успешность» переживания. Техника переживания: энергетическая и пространственная парадигмы. Классификация процессов переживания. Психотехнические методы творческого переживания прошлого. Психотехнические преобразования ситуации. Возрастная регрессия. Типологический анализ закономерностей переживания: типология жизненных миров.</p>
<p>Тема 2.9. Психология безопасности в труде.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Понятие «охрана труда». Аварийная ситуация и производственные инциденты. Три вида опасностей: неизвестные; известные, но которых можно и нужно бежать; известные и неизбежные.</p> <p>Стратегии поведения работника в зависимости от типа опасной ситуации.</p> <p>Основные причины аварийности и травматизма.</p> <p>Понятие человеческого фактора. Инновационное поведение человека в организации и факторы риска и безопасности труда.</p> <p>Ошибка работника и важность ошибки. Модели поведения человека, позволяющие управлять собой в аварийных ситуациях.</p>

	<p>Модели управленческого поведения: наступательные модели, адаптивные, оборонительные, дезадаптивные модели. Критерии успешного руководителя. Безопасность в труде как важный критерий успешного руководителя.</p>
--	---

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<p>ОПК-4: Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>		
<p>ОПК-4.1:</p>	<p>Описывает структуру деятельности специалиста; прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия профессиональной деятельности персонала</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет психологии труда как область знания, как отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. 2. Структура деятельности специалиста. 3. Психологическое профессиоведение. Профессиональная ориентация и ее основные цели и задачи. 4. Общие принципы классификации профессий. Схема анализа профессии. 5. Эргатическая система и эргатические функции. 6. Трудовой пост в организации и его компоненты. 7. Групповые нормы поведения. Факторы и модели мотивационной направленности работников на выполнение заданий. 8. Субъект труда и его структура. Субъект труда в концепциях личности отечественных психологов. 9. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. 10. Методы, задачи и принципы психологии труда. 11. Психограмма. Профессиограмма. <p>Пример практического задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Охарактеризуйте, как психологу труда помочь работнику построить свое пространство существования в организации, учитывая высказывания Г.П.Щедровицкого? 13. Раскройте содержание модели временной концепции личности и объясните, как ее может использовать психолог труда в работе с клиентом. (квадрограмма Ю.Д. Красовского). 14. Проанализируйте «Этический кодекс» организации и сделайте выводы: 15. Насколько четко определено место

		<p>человека труда в организационной среде?</p> <p>16. Какие указаны факторы или групповые нормы, способствующие повышению производительности труда?</p>
ОПК-4.2:	<p>Осуществляет профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические основы профотбора, и этапы работы с претендентами. 2. Профотбор в организации и его этапы. Этапы профотбора в новой организации. 3. Конкурсный набор персонала на работу. Основные этапы адаптации персонала. 4. Индивидуальная профконсультационная работа с личностью и ее этапы. 5. Расстановка кадров и ее психологическая основа. Аттестация как научно-практическая проблема. 6. Основные подходы к оценке труда. Виды оценивания. Психологические аспекты аттестации и оценки персонала. 7. Психология профессиональной работоспособности. 8. Психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева. 9. Психологические механизмы формирования деятельности. Действие и его основные признаки. 10. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. <p>Пример практического задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подберите методы для ассесмент-центра: 2. Разработайте модель организации, в которой сотрудники наиболее полно смогли бы реализовать свой профессионализм. 3. Составьте план проведения ассесмент-центра, включая в него: <ol style="list-style-type: none"> 1/. Функции в управлении персоналом. 2/. Основные этапы применения ассесмент-центра. 4. Проведите оценку ПВК испытуемого и данные внесите в «Оценочный лист».
<p>ОПК-6: Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам</p>		
ОПК-6.1:	<p>Выявляет специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жизненная и трудовая мотивация человека. 2. Структура мотивации по отношению к работе в производственном коллективе.

	<p>факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам.</p>	<p>Удовлетворенность трудом.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Развитие человека как субъекта труда. Труд и деятельность в структуре жизненного пути человека. 4. Труд как условие удовлетворения потребностей личности. Мотивационные компоненты труда отдельного человека. 5. Самосознание и саморегуляция делового поведения личности. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. 6. Модели и типы делового поведения человека в трудовой деятельности. 7. Психология профессионального самоопределения. 8. Конфликты профессионального самоопределения. Самоопределение как конфликт внешний и внутриличностный. <p>Пример практического задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите и оцените профессионально значимые свойства и профессионально важные качества в разных видах профессиональной деятельности. 2. Составьте психологический портрет предложенных в таблице профессий, включая и ранжируя профессионально значимые свойства и добавляя необходимые профессионально важные качества. 3. Составьте анкету на работника организации, используя свойства и качества личности, приведенные в «Анкете аттестуемого».
--	--	--

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в устной форме зачета.

Зачет по данной дисциплине включает в себя:

- 1) Контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 2) Зачет сдается в устной форме и предполагает ответ на один теоретический вопрос и практическое задание.

Показатели и критерии оценивания зачета (с оценкой):

– на оценку «отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций: всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.