

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:19
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

Принято:
Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.
Протокол №5

Факультет экономики и права
Рабочая программа учебной дисциплины
Психология труда

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:
Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:
Бакалавр

Форма обучения:
Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:
Третьяков А.Л.,
старший преподаватель кафедры социальной психологии

Москва 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология труда».....	16
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	16
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	19
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	20
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.	20
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	23
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	24
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	25
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	26
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	30
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	30
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	30
10.2. Электронно-библиотечная система.....	30
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	30
10.4. Информационные справочные системы.....	31
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	31
12. Лист регистрации изменений	32

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Психология труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Психология труда». Данная дисциплина направлена на формирование адекватного представления о предмете, объекте и задачах психологии труда, а также на изучение психологических закономерностей, процессов и свойств личности, связанных с производственной деятельностью, с физической и социальной средой.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре для очной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой; на 3 курсе в 6 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой; на 4 курсе в 7 семестре для заочной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой.

Цель изучения дисциплины:

- ознакомить будущих бакалавров управления персоналом с основными аспектами функционирования и развития человека как субъекта труда.

Задачи:

- 1) ознакомить студентов с культурно-историческими основами развития психологического знания о труде;
- 2) сформировать представления у студентов о теоретических основах психологии труда и инженерной психологии и ценностно-смысловыми аспектами трудовой деятельности;
- 3) выявить основные методы психологии труда;
- 4) охарактеризовать основные этапы развития субъекта труда и кризисами профессионального становления;
- 5) выявить проблемы формирования индивидуального стиля деятельности и развития профессионального самосознания;
- 6) познакомить с проблемами профессиональных деструкций;
- 7) ознакомить со стрессами и конфликтами в профессиональной деятельности.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-6 - Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесенного с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-6	Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике	ПК-6.1. Знает особенности возникновения, профилактики и разрешения различных типов конфликтов и трудовых споров	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-6.2. Знает методы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	
		ПК-6.3. Знает способы выстраивания бесконфликтного общения	
		ПК-6.4. Умеет применять методы диагностики различных типов конфликтов и стрессов	
		ПК-6.5. Умеет выстраивать бесконфликтное общение в организации	
		ПК-6.6. Умеет применять полученные знания на практике	
		ПК-6.7. Владеет способами разрешения и предотвращения конфликтов и трудовых споров	

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

	Всего часов

Объём дисциплины	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	40	40	16
Аудиторная работа (всего):	40	40	16
в том числе:			
Лекции	16	16	8
семинары, практические занятия	24	24	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	104	104	124
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт с оценкой			4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) для очной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практич. занятия /семинары				
1	Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики	5	14	2		2	10			Опрос
2	Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии	5	14	2		2	10			Коллоквиум
3	Тема 3. Труд как функциональная система деятельности	5	14	2		2	10			Опрос

4	Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	5	14	2	2	10			Коллоквиум
5	Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации	5	14	2	2	10			Опрос
6	Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис	5	14	2	2	10			Опрос
7	Тема 7. Профессия как комплексный объект труда	5	14	2	2	10			Коллоквиум
8	Тема 8. Основы профессиональной ориентации	5	14	2	2	10			Опрос
9	Тема 9. Психологические основы работы с кадровым	5	12		2	10			Коллоквиум
10	Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности Состояние напряженности и психологический стресс	5	20		6	14			Опрос
	ИТОГО		144	16		24		104	Зачёт с оценкой

для очно-заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия	Самостоятельная работа	Контрольная работа	

				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики	6	14	2		2		10			Опрос
2	Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии	6	14	2		2		10			Коллоквиум
3	Тема 3. Труд как функциональная система деятельности	6	14	2		2		10			Опрос
4	Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	6	14	2		2		10			Коллоквиум
5	Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации	6	14	2		2		10			Опрос
6	Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис	6	14	2		2		10			Опрос
7	Тема 7. Профессия как комплексный объект труда	6	14	2		2		10			Коллоквиум
8	Тема 8. Основы профессиональной ориентации	6	14	2		2		10			Опрос
9	Тема 9. Психологические основы работы с кадровым	6	16			6		10			Коллоквиум
10	Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности	6	16			6		10			Опрос

	Состояние напряженности и психологический стресс									
	ИТОГО		144	16		28		100		Зачёт с оценкой

для заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики	7	14	2				12		Опрос
2	Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии	7	14	2				12		Коллоквиум
3	Тема 3. Труд как функциональная система деятельности	7	14	2				12		Опрос
4	Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	7	14	2				12		Коллоквиум
5	Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации	7	14			2		12		Опрос
6	Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис	7	14			2		12		Опрос
7	Тема 7. Профессия как комплексный объект труда	7	14			2		12		Коллоквиум
8	Тема 8. Основы профессиональной ориентации	7	14			2		12		Опрос
9	Тема 9. Психологические основы работы с кадровым	7	14					14		Коллоквиум

10	Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности Состояние напряженности и психологический стресс	7	14				14			Опрос
ИТОГО			144	8		8	124			Зачёт с оценкой (4)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики

Содержание лекционного курса

Исторические аспекты развития и формирования психологии труда. Психология труда в зарубежных исследованиях. Психология труда в России. Психология в кругу других дисциплин о труде. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики. Предмет и задачи современной психологии труда. Основные разделы психологии труда. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.

Содержание практических занятий

Исторические аспекты развития и формирования психологии труда.

Психология труда в России.

Психология в кругу других дисциплин о труде.

Предмет и задачи современной психологии труда.

Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии

Содержание лекционного курса

Система управления человеческими ресурсами на предприятии. Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии. Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации. Особенности работы в системе «заказчик – психолог – клиент». Этические принципы работы психолога в организации.

Содержание практических занятий

Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии.

Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации.

Особенности работы в системе «заказчик – психолог – клиент».

Этические принципы работы психолога в организации.

Тема 3. Труд как функциональная система деятельности

Содержание лекционного курса

Категории «труда» и «деятельности». Основные черты труда. Понятие труда в узком и широком смысле. Основные ключевые компоненты труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. Внешние и внутренние условия труда. Субъект трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Проблемы безопасности труда.

Содержание практических занятий

Трудовой пост и его структура.

Внешние и внутренние условия труда.
Субъект трудовой деятельности.
Роль субъекта трудовой деятельности в организации.
Проблемы безопасности труда.

Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление

Содержание лекционного курса

Субъект труда. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности. Профессионализм субъекта труда. Понятие профессионализма. Уровни профессионализма. Профессиональное становление личности субъекта труда. Особенности детерминации профессионального становления. Стадии профессионального становления личности. Особенности самоопределения личности.

Кризисы личности. Кризисы профессионального становления личности. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.

Содержание практических занятий

Психологические признаки субъекта трудовой деятельности.
Понятие профессионализма. Уровни профессионализма.
Стадии профессионального становления личности.
Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.

Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации

Содержание лекционного курса

Основные понятия психологии трудовой мотивации: мотив труда, потребность, мотивация труда, побудительная сила мотива, стимулы труда, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы, продуктивность труда. Теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Дж. Аткинсон, В. Врум, М. Чиксентмихайи, В.А. Ядов и др.). Классификации мотивов и потребностей. Уровни мотивации. Применение теоретических представлений о мотивации на практике. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Содержание практических занятий

Теории трудовой мотивации
Классификации мотивов и потребностей.
Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис

Содержание лекционного курса

Понятие «профессиональной пригодности». Сущность категории профессиональной пригодности. Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности: понятия, основные этапы. Уровни выраженности профессиональной пригодности. Роль индивидуальных характеристик и профессионально важных качеств при определении степени профессиональной пригодности. Возможности коррекции недостаточной профпригодности.

Содержание практических занятий

Сущность категории профессиональной пригодности.
Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности: понятия, основные этапы.

Роль индивидуальных характеристик и профессионально важных качеств при определении степени профессиональной пригодности.

Тема 7. Профессия как комплексный объект труда

Содержание лекционного курса

Понятие «профессии». «Профессия» и «специальность». Особенности новых и вымирающих профессий. Психологическая классификация профессий (Дж. Холланд, Д. Паттерсон, Е.А. Климов). Построение «карты профессии» по Е.А. Климову. Особенности классификации профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога. Использование

данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.

Содержание практических занятий

Особенности классификации профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога.

Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.

Тема 8. Основы профессиональной ориентации

Содержание лекционного курса

Основные понятия и представления о профессиональной ориентации. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании (Дж. Холланд, Г. Леман, А. Роу, Д. Сьюпер, Е.А. Климов и др.).

Представления о психологе-профконсультанте. Профессиональная позиция психолога-профконсультанта. Принципы этического взаимодействия. Ролевые позиции психолога-профконсультанта. Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.

Методы карьерного консультирования. Формы проведения профориентационных консультаций. Особенности построения консультационных встреч. Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.

Содержание практических занятий

Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании

Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.

Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.

Тема 9. Психологические основы работы с кадровым составом предприятия

Содержание лекционного курса

Особенности профессионального отбора на предприятии. Критерии профессионального отбора. Психологические, физиологические, медицинские и юридические основания профессионального отбора. Стратегии профессионального психологического отбора. Формы проведения профессионального психологического отбора.

Трудовая экспертиза. Основные понятия и представления о трудовой экспертизе. Проблемы и задачи трудовой экспертизы. Формы, этапы и виды трудовой экспертизы.

Аттестация персонала. Исходные положения об аттестации персонала. Управленческие цели аттестации. Функции аттестации персонала. Виды аттестации персонала.

Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности. Понятия адаптации и профессиональной подготовки. Формы адаптации и профессиональной подготовки на разных этапах профессионального становления личности. Виды и методы профессиональной подготовки и адаптации персонала.

Содержание практических занятий

Критерии профессионального отбора.

Формы проведения профессионального психологического отбора.

Аттестация персонала.

Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности.

Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой Деятельности. Профессиографический метод анализа трудовой Деятельности. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности. Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности. Состояние напряженности и психологический стресс

Содержание лекционного курса

Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности. Принципы построения исследования. Классификации методов. Организационные методы. Методы сбора эмпирических данных. Методы обработки эмпирических данных. Особенности обработки и интерпретации данных. Интерпретационные методы.

Основные подходы к профессиографическому исследованию. Сущность профессиографии. Цели и задачи профессиографического исследования. Виды и формы проведения профессиографического исследования. Модульное профессиографирование. Социальные и профессиологические характеристики профессии. Психограмма. Схемы и план профессиографического исследования.

Понятие «функциональное состояние». Формы активности и возможности человека. Физиологическое и психологическое состояние человека. Характеристики функционального состояния человека. Динамика функционального состояния. Факторы, оказывающие влияние на функциональное состояние субъекта трудовой деятельности. Особенности оценки факторов. Классификация функциональных состояний человека. Виды и формы функциональных состояний человека.

Понятие о работоспособности субъекта трудовой деятельности. Работоспособность и дееспособность. Фазы работоспособности субъекта трудовой деятельности: предрабочее состояние, вработываемость, период устойчиво работоспособности, период утомления, период восстановления. Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности.

Состояние напряженности. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе. Эмоциональное напряжение. Особенности напряженности при монотонной деятельности и в экстремальных условиях. Состояние утомления. Влияние утомления на трудовой процесс.

Профессиональный стресс. Основные представления о профессиональном стрессе. Динамика протекания стресса. Стресс и дистресс. Симптомы профессионального стресса. Виды и формы профессионального стресса. Синдром «эмоционального выгорания». Методы диагностики профессионального стресса. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса. Особенности работы практического психолога труда с профессиональным стрессом.

Содержание практических занятий

Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности.

Сущность профессиографии.

Виды и формы проведения профессиографического исследования.

Схемы и план профессиографического исследования.

Формы активности и возможности человека.

Факторы, оказывающие влияние на функциональное состояние субъекта трудовой деятельности.

Классификация функциональных состояний человека.

Виды и формы функциональных состояний человека.

Фазы работоспособности субъекта трудовой деятельности: предрабочее состояние, вработываемость, период устойчиво работоспособности, период утомления, период восстановления.

Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности.

Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе.

Основные представления о профессиональном стрессе.

Виды и формы профессионального стресса. Синдром «эмоционального выгорания».

Методы диагностики профессионального стресса. Особенности работы практического психолога труда с профессиональным стрессом.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Психология труда» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Психология труда», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики	Психология в кругу других дисциплин о труде. Предмет и задачи современной психологии труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии	Особенности работы в системе «заказчик – психолог – клиент». Этические принципы работы психолога в организации.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Труд как функциональная система деятельности	Субъект трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Проблемы безопасности труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	Стадии профессионального становления личности. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации	Теории трудовой мотивации Классификации мотивов и потребностей. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис	Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности: понятия, основные этапы. Роль индивидуальных характеристик и профессионально важных качеств при определении степени	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад

	профессиональной пригодности.			
Тема 7. Профессия как комплексный объект труда	Особенности классификации профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 8. Основы профессиональной ориентации	Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании. Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта. Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 9. Психологические основы работы с кадровым	Критерии профессионального отбора. Формы проведения профессионального психологического отбора. Аттестация персонала. Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности	Виды и формы функциональных состояний человека. Фазы работоспособности субъекта трудовой деятельности: предрабочее состояние, вработываемость, период устойчиво	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

<p>Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности Состояние напряженности и психологический стресс</p>	<p>работоспособности, период утомления, период восстановления. Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе. Основные представления о профессиональном стрессе. Виды и формы профессионального стресса. Синдром «эмоционального выгорания». Методы диагностики профессионального стресса. Особенности работы практического психолога труда с профессиональным стрессом.</p>			
---	---	--	--	--

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология труда»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5, ПК-6.6, ПК-6.7
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5, ПК-6.6, ПК-6.7
3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5, ПК-6.6, ПК-6.7

			основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
--	--	--	--	--

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачёт с оценкой - ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5, ПК-6.6, ПК-6.7	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);</p> <p>Сочетание полноты и лаконичности ответа;</p> <p>Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий);</p> <p>Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе;</p> <p>Логика и аргументированность изложения;</p> <p>Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;</p> <p>Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Психология труда», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

6.3.1.1. Опрос по следующим темам курса:

Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики

Исторические аспекты развития и формирования психологии труда.

Психология труда в России.

Психология в кругу других дисциплин о труде.

Предмет и задачи современной психологии труда.

Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии

Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии.

Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации.

Особенности работы в системе «заказчик – психолог – клиент».

Этические принципы работы психолога в организации.

Тема 3. Труд как функциональная система деятельности

Трудовой пост и его структура.

Внешние и внутренние условия труда.

Субъект трудовой деятельности.

Роль субъекта трудовой деятельности в организации.

Проблемы безопасности труда.

Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление

Психологические признаки субъекта трудовой деятельности.

Понятие профессионализма. Уровни профессионализма.

Стадии профессионального становления личности.

Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.

Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации

Теории трудовой мотивации

Классификации мотивов и потребностей.

Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис

Сущность категории профессиональной пригодности.

Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности: понятия, основные этапы.

Роль индивидуальных характеристик и профессионально важных качеств при определении степени профессиональной пригодности.

Тема 7. Профессия как комплексный объект труда

Особенности классификации профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога.

Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.

Тема 8. Основы профессиональной ориентации

Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании

Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.

Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.

Тема 9. Психологические основы работы с кадровым составом предприятия

Критерии профессионального отбора.

Формы проведения профессионального психологического отбора.

Аттестация персонала.

Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности.

Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности. Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности. Состояние напряженности и психологический стресс

Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности.

Сущность профессиографии.

Виды и формы проведения профессиографического исследования.

Схемы и план профессиографического исследования.

Формы активности и возможности человека.

Факторы, оказывающие влияние на функциональное состояние субъекта трудовой деятельности.

Классификация функциональных состояний человека.

Виды и формы функциональных состояний человека.

Фазы работоспособности субъекта трудовой деятельности: предрабочее состояние, вработываемость, период устойчиво работоспособности, период утомления, период восстановления.

Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности.

Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе.

Основные представления о профессиональном стрессе.

Виды и формы профессионального стресса. Синдром «эмоционального выгорания».

Методы диагностики профессионального стресса. Особенности работы практического психолога труда с профессиональным стрессом.

6.3.1.2. Примерные темы рефератов

1. Роль и место психологической подготовки в профессиональной деятельности.
2. Структура психики. Соотношение сознания и бессознательного.
3. Виды сознательной и подсознательной деятельности мозга.
4. Мир психических явлений: психические процессы, свойства и состояния.
5. Темперамент и его учет в профессиональной деятельности.
6. Понятие о профессионально-важных качествах, их роль в обеспечении успешной деятельности.
7. Эмоционально-волевая и нервно-психическая устойчивость.
8. Настойчивость и целеустремленность в жизнедеятельности человека.
9. Зрительное и слуховое восприятие, пространственное представление, пространственная ориентировка.
10. Внимание, память и мышление.
11. Управление собственным состоянием и работоспособностью.
12. Принятие решений в условиях неопределенности, дефицита времени, внезапного изменения обстановки.
13. Факторы, оказывающие травмирующее воздействие на психику человека.
14. Профессиональная направленность и способности, их развитие в профессиональной деятельности.
15. Настроения, стрессы, аффекты и другие формы эмоциональных состояний, их значение в жизнедеятельности.
16. Субъективные и оперативные признаки состояний перевозбуждения, апатии, оптимальной работоспособности.
17. Понятие о физических и психологических резервах организма, условиях их мобилизации.
18. Приёмы психической саморегуляции. Аутогенная тренировка, техника её проведения.
19. Профессиональная адаптация и дезадаптация и пути её предупреждения.

20. Профессиональная деформация, пути её предупреждения.
21. Психологические особенности поведения среди паникующей и социально напряжённой толпы, в условиях террористического акта.
22. Профессиональное выгорание: фазы и симптомы. Внешние и внутренние факторы, провоцирующие выгорание.
23. Факторы, влияющие на возникновение эмоционального выгорания.
24. Профессиональная деформация: сферы возникновения и основные проявления.
25. Межгрупповые отношения и взаимодействия.
26. Конфликты в коллективе. Межгрупповые конфликты.
27. Особенности психологии взаимоотношений в коллективах.
28. Особенности коллектива и психологический климат в коллективе.

6.3.1.3. Примерные темы докладов

1. Влияние профессии на личность.
2. Деятельность и активность как основные категории психологии труда.
3. Инженерная психология как отрасль психологии.
4. Личностная и социальная значимость профессионального выбора.
5. Моральная деятельность как доминанта любой человеческой деятельности.
6. Основные задачи психотехники.
7. Основные направления в современной психологии труда.
8. Основные принципы анализа психики в общей психологии.
9. Показатели критерия успеха профессиональной деятельности.
10. Проблема психологической готовности специалиста к деятельности.
11. Профессиональная подготовка как начальная ступень профессионального развития личности.
12. Психотехника как направление в психологии.
13. Пять компонентов психологической готовности к профессиональному самоопределению.
14. Развитие психотехники в России.
15. Роль самоактуализации в профессиональном становлении личности.
16. Смежные с психологией труда отрасли психологии и другие науки.
17. Социономический аспект системы «человек-человек».
18. Специфика личностно-профессиональной зрелости специалиста.
19. Специфика моральной стороны деятельности.
20. Специфика ситуации адаптации к профессиональной деятельности.
21. Специфика совокупности профессионально важных качеств.
22. Специфика соотношения индивидуальных способностей и требований профессии.
23. Специфика социального развития человека и включенности его в трудовую деятельность.
24. Специфика теоретической или внутренней деятельности.
25. Стадии возникновения творческой активности специалиста.
26. Становление инженерной психологии.
27. Становление эргономики.
28. Сущность психолого-педагогической направленности.
29. Творчество как необходимое условия профессиональной деятельности.
30. Трудовая мотивация как механизм профессионального развития.
31. Факторы, способствующие возникновению новых профессий.
32. Характеристика диагностической профессиональной консультации.
33. Характеристика медико-физиологической функции профессиональной ориентации.
34. Характеристика профессионального просвещения как направления профессиональной ориентации.

35. Характеристика психолого-педагогической функции профессиональной ориентации.
36. Характеристика социальной функции профессиональной ориентации.
37. Характеристика уровня и потенциальных возможностей развития профессиональных способностей.
38. Характеристика уровня и потенциальных возможностей формирования и развития профессиональной направленности.
39. Человеческий фактор как предпосылка повышения эффективности профессиональной деятельности.
40. Эргономика как междисциплинарное исследование.

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология труда» проводится в форме зачёта с оценкой.

6.3.2.1. Типовые вопросы к зачёту с оценкой

1. Предмет и задачи современной психологии труда.
2. Исторические аспекты развития и формирования психологии труда.
3. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики.
4. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.
5. Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии.
6. Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации.
7. Этические принципы работы психолога в организации.
8. Категории «труда» и «деятельности» в области психологического знания.
9. Трудовой пост и его структура.
10. Проблемы безопасности труда.
11. Субъект трудовой деятельности.
12. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности.
13. Представления о профессионализме в психологии труда.
14. Профессиональное становление личности субъекта труда.
15. Самоопределение личности и профессиональное становление.
16. Кризисы профессионального становления личности.
17. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.
18. Теории трудовой мотивации.
19. Применение теоретических представлений о мотивации на практике.
20. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.
21. Основные представления о профессиональной пригодности в психологии труда.
22. Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности.
23. Возможности коррекции недостаточной профпригодности.
24. Основные представления о профессии и специальности в психологии труда.
25. Психологическая классификация профессий.
26. Особенности классификации профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога.
27. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.
28. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании.
29. Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.
30. Методы карьерного консультирования.
31. Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.
32. Критерии и формы проведения профессионального психологического отбора.
33. Трудовая экспертиза: понятие, проблемы и задачи, формы, этапы и виды.
34. Аттестация персонала: понятие, цели, виды и функции.

35. Психологические аспекты профессиональной подготовки субъекта трудовой деятельности.
36. Особенности адаптации субъекта труда к трудовой деятельности.
37. Основные области работы психолога труда с кадровым составом предприятия.
38. Необходимость изучения и анализа трудовой деятельности.
39. Принципы построения исследования изучения трудовой деятельности.
40. Организация эмпирического исследования трудовой деятельности.
41. Методы сбора эмпирических данных для изучения особенностей трудовой деятельности.
42. Особенности обработки и интерпретации данных при изучении особенностей трудовой деятельности.
43. Основные подходы к профессиографическому исследованию.
44. Профессиографическое исследование: понятие, цели и задачи.
45. Профессиографическое исследование: понятие, виды и формы проведения.
46. Схема проведения профессиографического исследования.
47. Функциональное состояние: понятие и представление.
48. Функциональное состояние как динамический процесс.
49. Функциональное состояние: понятие, виды, формы.
50. Работоспособность и дееспособность: понятия, отличительные и общие характеристики.
51. Работоспособность: понятие, фазы работоспособности.
52. Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности.
53. Состояние напряженности: определение, факторы, влияющие на его возникновение.
54. Состояние напряженности: понятие, особенности при монотонной деятельности и в экстремальных условиях.
55. Состояние утомления. Влияние утомления на трудовой процесс.
56. Профессиональный стресс: основные понятия и представления.
57. Стресс и дистресс как неотъемлемые части трудового процесса.
58. Синдром «эмоционального выгорания».
59. Методы диагностики профессионального стресса.
60. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Психология труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Психология труда» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся

и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Психология труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология труда» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе в 5 семестре для очной формы обучения, на 3 курсе в 6 семестре для очно-заочной формы обучения, на 4 курсе в 7 семестре для заочной формы обучения; для всех форм обучения в виде зачёта с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачёте с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / Занковский А.Н.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Прусова Н.В. Психология труда : учебное пособие / Прусова Н.В., Боронова Г.Х.. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Спасенников В.В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / Спасенников В.В.. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа,

2019. — 302 с. — ISBN 978-5-4486-0817-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88162.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная учебная литература:

1. Богачкина Н.А. Психология : учебное пособие / Богачкина Н.А.. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1770-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81044.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Горяйнова Н.М. Психология управления : учебное пособие / Горяйнова Н.М., Горяйнов В.Н.. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / Журавлев А.Л.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 475 с. — ISBN 5-9270-0033-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88413.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы:

	<p>чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.</p>

	<p>Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
<p>Коллоквиум</p>	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу. <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о качестве лекционного материала; • о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения; • о степени эрудированности учащихся; • о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы; • о недостатках самостоятельной проработки материала; • о своем умении излагать материал; • о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения. <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то</p>

	<p>коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов. <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «отлично» – более 80% ответов правильные; - «хорошо» – более 65% ответов правильные; - «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные. <p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p>
Подготовка к зачёту с оценкой	<p>При подготовке к зачёту с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче зачёта с оценкой по дисциплине «Психология труда» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт с оценкой. При подготовке к сдаче зачёта с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачёту с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к зачёту с оценкой включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту с оценкой по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачёта с оценкой. <p>Для успешной сдачи зачёта с оценкой по дисциплине «Психология труда» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; • семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачёте с оценкой; • готовиться к зачёту с оценкой необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психология труда» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-

библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>
8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>
9. www.minfin.ru Сайт Министерства финансов РФ
10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики
11. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)
12. www.cbr.ru Сайт Центрального Банка Российской Федерации
13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи
14. www.fcsm.ru Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)
15. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)
16. www.expert.ru Электронная версия журнала «Эксперт»
17. <http://ecsfn.ru/> «Экономические науки»

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»
2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невидимого доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			