

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной

деятельности

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2020

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

**В РПД Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной
деятельности**

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2020 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А. И. / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

Оглавление

1. Цель дисциплины	3
1.1 Формируемые компетенции	3
1.2 Индикаторы достижения компетенций	3
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	5
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.	7
3.1 Учебно-тематический план	7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы	8
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	12
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	13
5.1 Учебная литература	13
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	14
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	15
6 Иные сведения и (или) материалы	15
6.1. Примерные темы письменных учебных работ	15
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации .	26

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее – ОПОП):

ОК-4 - способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета;

ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;

ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 3.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции
общепрофессиональная	ОК-4 - способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
профессиональная	ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
профессиональная	ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Дисциплины и практики, формирующие указанные компетенции

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие данную компетенцию в ОПОП
-----------------------------------	---

<p>ОК-4 – способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</p>	<p>Б1.Б.12 Психологическое обеспечение служебной деятельности Б1.Б.18 Специальная подготовка Б1.Б.18.02 Специальная (стрелковая) подготовка Б1.Б.30 Введение в профессиональную деятельность Б1.В.12 Правовое регулирование служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа ФТД.01 Коррупция: причины, проявления, противодействие</p>
<p>ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>	<p>Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента Б1.Б.30 Введение в профессиональную деятельность Б1.Б.42 Гигиенические аспекты служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа</p>

ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	<p>Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента</p> <p>Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях</p> <p>Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности</p> <p>Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет</p> <p>Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Б2.Б.03(Пд) Преддипломная</p> <p>Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа</p>
---	--

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОК-4 - способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – этический кодекс психолога, основные виды деятельности практического психолога <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать способы решения типовых задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правилами выполнения профессиональных задач не противоречащим нормам морали, профессиональной этики и служебного этикета
ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы психологии профессиональной деятельности – знать условия профессиональной деятельности специалиста в рамках определённой сферы – профессионально важные качества специалиста в рамках определённой сферы <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – описывать структуру профессиональной деятельности – анализировать и оценивать условия профессиональной деятельности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть навыками описывать структуру профессиональной деятельности – навыками прогнозирования, анализа и оценки условий осуществления профессиональной деятельности
ПК-4 - способность осуществлять профессиональный	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	различных видов профессиональной деятельности Уметь: – осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности Владеть: – методами профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	180	180
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	53	27
Аудиторная работа (всего):	53	27
в том числе:		
лекции	22	10
практические занятия, семинары	28	14
в интерактивной форме	0	10
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа	3	3
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	91	117
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен и объём часов, выделенный на промежуточную аттестацию:	8 семестр 36	8 семестр 36

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 – Учебно-тематический план очной и очно-заочной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего часов)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 8									
1	Раздел 1. Введение в психологию профессионализма и труда в условиях служебной деятельности. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности								
1.1	Психология профессионализма в условиях служебной деятельности как отрасль психологии труда	14	2	2	10	2	0	12	УО – устный опрос
1.2	Методы психологии труда и психологии профессионализма	14	2	2	10	2	2	12	УО – устный опрос
1.3	Психологическое профессиоведение. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности	14	2	2	10	0	2	12	УО – устный опрос
2.	Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда								
2.1	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	14	2	3	9	2	0	12	УО – устный опрос
2.2	Профессионально-важные качества субъекта труда	16	4	4	9	2	0	12	УО – устный опрос
2.3	Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом	14	2	3	9	0	2	12	УО – устный опрос
2.4	Психология профессиональной работоспособности	14	2	4	8	0	2	12	УО – устный опрос
3.	Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета								
3.1	Психология профессиональной	14	2	3	8	1	2	12	УО – устный опрос

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 8									
	подготовки. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета								
3.2	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в условиях служебной деятельности. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	12	2	2	8	2	2	10	УО – устный опрос
3.3	Психологическая профессиональная адаптация	15	2	3	10	0	2	11	ПР-1 - тестирование
	Итого:	141	22	28	91	10	14	117	
	Курсовая:	3							
	Контроль	36							Экзамен
	Всего	180							

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	Семестр 9	
	Содержание лекционного курса	
	Раздел 1. Введение в психологию профессионализма и труда в условиях служебной деятельности. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности	
1	Тема 1.1. Психология профессионализма в условиях служебной деятельности как отрасль психологии труда	Объект и предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими научными дисциплинами. Теоретические и практические задачи психологии труда. Психологическое

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		обеспечение профессиональной деятельности. Психологические факторы эффективности труда по М.А. Дмитриевой.
2	Тема 1.2. Методы психологии труда и психологии профессионализма	Методы по Б.Г.Ананьеву, В.В.Никандрову. Эмпирические методы, чаще всего используемые в психологии труда. Методы психологического анализа профессий (профессиографические методы) по Е.А.Климову. Опрос с помощью опросного листа О.Липмана. Метод экспертных оценок по М.А.Дмитриевой. Метод анализа технической документации. «Фотография» рабочего дня. Алгоритмическое описание трудовой деятельности. Трудовой метод. Метод коллективной дискуссии. Метод критических инцидентов Джона Фланагана. Метод анализа биографий и автобиографий.
3	Тема 1.3. Психологическое профессиоведение. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности	Профессиограмма и психограмма. Цели профессиографии. Основные компоненты профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности
Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда		
4	Тема 2.1. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	Структура субъекта труда по Б.Г.Ананьеву. Структура основных компонентов человека как субъекта труда (по Е.А.Климову). Периоды профессионального развития человека по Е.А.Климову. Стадии цикла профессионализации (по Е.А.Климову)
5	Тема 2.2. Профессионально-важные качества субъекта труда	Понятие профессионально-важных качеств. Развитие и компенсация профессионально-значимых свойств (по М.А.Дмитриевой). Индивидуально-типологические качества и индивидуальный стиль деятельности. Сенсорные и перцептивные качества. Attentionные. Психомоторные. Мнемические. Имажинитивные. Мыслительные (интеллектуальные). Эмоциональные и волевые.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		Коммуникативные (и речевые) качества.
6	Тема 2.3. Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом	Основные понятия: потребности, мотивы труда, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы. Классификация мотивов. Основные теории мотивации. Теория потребностей А.Маслоу. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф.Герцберга. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда. Теория ожиданий В.Врума. Виды стимулирования и пути управления мотивацией. Методы диагностики трудовой мотивации.
7	Тема 2.4. Психология профессиональной работоспособности	Понятие работоспособности. Кривая работоспособности и ее динамика. Классификация рабочих состояний: Функциональный комфорт. Психическое утомление. Психическая напряженность. Отсутствие мотивации. Стресс. Монотония. Тревожность. Индифферентное состояние.
	Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	
8	Тема 3.1. Психология профессиональной подготовки. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Функциональное развитие человека как субъекта труда. Формирование и оценка профессиональных знаний. Формирование профессиональных умений и навыков. Перенос и интерференция навыков. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
9	Тема 3.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в условиях служебной деятельности. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	Профессиональный подбор и отбор. Профессиональная пригодность. Аттестация персонала. Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности). Правила использования методик при профотборе (по Бодрову). Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
10	Тема 3.3 Психологическая профессиональная адаптация	Основные аспекты профессиональной адаптации по Дмитриевой. Этапы профессиональной адаптации. Критерии адаптированности и проявления дезадаптации

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации
Содержание практических / семинарских занятий		
Раздел 1 Введение в психологию профессионализма и труда в условиях служебной деятельности		
1	Тема 1.1. Психология профессионализма в условиях служебной деятельности как отрасль психологии труда	Круглый стол по психологическим факторам эффективности труда по Дмитриевой
1	Тема 1.2. Методы психологии труда и психологии профессионализма	Групповая работа по классификации методов психологии труда: создание своих классификаций
3	Тема 1.3. Психологическое профессиоведение	Составление профессиограммы
Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда		
4	Тема 2.1. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	Круглый стол по проблемам профессионализации субъекта труда
5	Тема 2.2. Профессионально-важные качества субъекта труда	Групповая работа. Составление психограммы по методу Липмана и Дмитриевой
6	Тема 2.3. Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом	Круглый стол. Проблемы профессиональной мотивации
7	Тема 2.4. Психология профессиональной работоспособности	Построение кривой работоспособности и ее анализ (на примере учебно-профессиональной деятельности)
Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности		
8	Тема 3.1. Психология профессиональной подготовки	Круглый стол. Проблемы профессиональной подготовки.
9	Тема 3.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в условиях служебной деятельности	Доклады. Профотбор и аттестация в различных организациях (на примере реального опыта)
10	Тема 3.3 Психологическая профессиональная адаптация	Круглый стол. Проблемы профессиональной адаптации
Промежуточная аттестация - экзамен		

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в нижеследующей таблице.

Таблица - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60 (100% / баллов приведены по шкалы)	Конспекты тем: 11 тем (рукописные)	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	16-16
		Практические занятия (14 занятий)	2 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 4 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	18-48
		Итоговый тест	17 баллов (51 - 65% правильных ответов) 18 баллов (66 - 85% правильных ответов) 20 баллов (86 - 100% правильных ответов)	17- 36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Текущая учебная работа ОЗФО				
ОЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, теста)	60 (100% / баллов приведены по шкалы)	Конспекты тем: 6 темы (рукописные).	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	8 - 16
		Практические занятия (12 занятий).	4 баллов - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 8 баллов – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	24-48
		Итоговый тест	19 баллов (51 - 65% правильных ответов) 28 баллов (66 - 85% правильных ответов) 36 баллов (86 - 100% правильных ответов)	19-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% / баллов приведены по шкалы)	Вопрос	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
		Решение практического задания	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 9)

Таблица 9 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	Экзамен		Зачет
		Оценка	Буквенный эквивалент	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 - 85	Повышенный	4	хорошо	
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно	Незачтено

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Юрайт, 2020. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13621-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/466117> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.] ; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Юрайт, 2020. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — URL: <https://urait.ru/bcode/448574> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/453170> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.] ; под редакцией А. В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03118-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/449799> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

<p>204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none">- занятий лекционного типа;- занятий семинарского (практического) типа;- групповых и индивидуальных консультаций;- текущего контроля и промежуточной аттестации; <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESETEndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2</p>
--	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Методики оценки онлайн – каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых. Режим доступа: <https://psytests.org/test.html>

База профессиональных данных «Мир психологии» –Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ruБаза данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6 Иные сведения и (или) материалы

6.1.Примерные темы письменных учебных работ

Вопросы к коллоквиуму 1

1. Объект и предмет психологии труда.
2. Связь психологии труда с другими научными дисциплинами.
3. Теоретические и практические задачи психологии труда.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.
5. Психологические факторы эффективности труда по М.А. Дмитриевой.
6. Методы по Б.Г.Ананьеву, В.В.Никандрову.
7. Эмпирические методы, чаще всего используемые в психологии труда.
8. Методы психологического анализа профессий (профессиографические методы) по Е.А.Климову.
9. Опрос с помощью опросного листа О.Липмана.
10. Метод экспертных оценок по М.А.Дмитриевой.
11. Метод анализа технической документации.
12. «Фотография» рабочего дня.
13. Алгоритмическое описание трудовой деятельности.
14. Трудовой метод.
15. Метод коллективной дискуссии.
16. Метод критических инцидентов Джона Фланагана.
17. Метод анализа биографий и автобиографий.
18. Профессиограмма и психограмма.
19. Цели профессиографии.
20. Основные компоненты профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда.

21. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности
22. Структура субъекта труда по Б.Г.Ананьеву.
23. Структура основных компонентов человека как субъекта труда (по Е.А.Климову).
24. Периоды профессионального развития человека по Е.А.Климову.
25. Стадии цикла профессионализации (по Е.А.Климову)
26. Понятие профессионально-важных качеств.
27. Развитие и компенсация профессионально-значимых свойств (по М.А.Дмитриевой).
28. Индивидуально-типологические качества и индивидуальный стиль деятельности.
29. Сенсорные и перцептивные ПВК
30. Аттентивные ПВК
31. Психомоторные ПВК
32. Мнемические ПВК
33. Имажинитивные ПВК
34. Мыслительные (интеллектуальные) ПВК
35. Эмоциональные и волевые ПВК
36. Коммуникативные (и речевые) ПВК
37. Профессиограмма. Краткая схема.
38. Профессиограмма. Блок 1 и Блок 2. Развернутая схема.
39. Профессиограмма. Блок 3 и Блок 4. Развернутая схема.

Вопросы к коллоквиуму 2

1. Основные понятия: потребности, мотивы труда, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы.
2. Классификация мотивов.
3. Основные теории мотивации.
4. Теория потребностей А.Маслоу.
5. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф.Герцберга.
6. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда.
7. Теория ожиданий В.Врума.
8. Виды стимулирования и пути управления мотивацией.
9. Понятие работоспособности.
10. Кривая работоспособности и ее динамика.
11. Классификация рабочих состояний:
12. Функциональный комфорт.
13. Психическое утомление.
14. Психическая напряженность.
15. Отсутствие мотивации.
16. Стресс.
17. Монотония.
18. Тревожность.
19. Индифферентное состояние.
20. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда.
21. Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики рабочих состояний
22. Функциональное развитие человека как субъекта труда.

23. Формирование и оценка профессиональных знаний.
24. Формирование профессиональных умений и навыков.
25. Перенос и интерференция навыков.
26. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
27. Профессиональный подбор и отбор.
28. Профессиональная пригодность.
29. Аттестация персонала.
30. Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности).
31. Правила использования методик при профотборе (по Бодрову).
32. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
33. Основные аспекты профессиональной адаптации по Дмитриевой.
34. Этапы профессиональной адаптации.
35. Критерии адаптированности и проявления дезадаптации
36. Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации.
37. Основные виды адаптации.

Материалы для итогового тестирования

1. Предметом психологии труда является:

- А) психика работника
- Б) целостные структуры личности профессионала
- В) психологические качества специалиста
- Г) субъект труда

2. Термин 'эргономика' был предложен:

- А) В.Н. Мясищевым и В.М. Бехтеревым
- Б) И.Н. Шпильрейном и А.К.Гастевым
- В) Е.А. Климовым и О.Г. Носковой
- Г) Г. Мюнстенбергом и В. Штерном

3. Что не относится к концептуальным уровням помощи развивающемуся субъекту труда:

- А) адаптационно-производственный
- Б) социально-адаптационный
- В) социально-технологический
- Г) ценностно-смысловой

4. Комплексное изучение человека в трудовой деятельности:

- А) психология профессий
- Б) возрастная психология
- В) эргономика
- Г) психология профессионализма

5. Эргономическая система включает в себя:

- А) «субъект труда- организация- техника-условия труда»
- Б) «человек - коллектив - машина - среда - социум - культура – природа»
- В) «человек - машина - коллектив – цивилизация»
- Г) «руководитель - подчиненный - коллектив – социум»

6. В чем проявляется субъектность профессионала:

- А) в творческом подходе к своим трудовым обязанностям
- Б) в проявлении инициативы на работе
- В) в способности к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности
- Г) в дисциплинированности и исполнительности

7. Под объектом труда понимается:

- А) цель и условия труда
- Б) средство и результат труда
- В) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
- Г) должностные инструкции работника

8. В чем главная проблема узкой специализации (по К.Марксу):

- А) человек слишком хорошо начинает осваивать работу
- Б) человек ограничивается в развитии рамками данной профессии
- В) у работника наступает преждевременное старение
- Г) у работника повышается уровень неудовлетворения

9. Вставьте пропущенные слова во фразе: 'Каждому человеку, без какой-либо дискриминации, гарантируется...':

- А) отпуск в 36 календарных дней
- Б) высокооплачиваемая престижная работа
- В) равная оплата за равный труд
- Г) ежегодные поездки на курорты Кавказа

10. Основателем научного менеджмента считают:

- А) М. Вебера
- Б) А. Файоля
- В) Тейлора
- Г) Э. Мейо

11. Главная задача в системе Ф.Тейлора:

- А) повышение благосостояния работников предприятия
- Б) улучшение социально-психологического климата в коллективе
- В) научный подход при отборе и расстановке кадров
- Г) обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием каждого работника

12. Социологическая концепция бюрократии была разработана:

- А) Ф. Тейлором
- Б) М. Вебером
- В) Л. Гьюликом
- Г) Дж. Муни

13. Принцип восходящих потребностей работника отражен:

- А) в административной концепции
- Б) в социологической концепции бюрократии
- В) в синтетической концепции управления
- 4) в концепции трудовой мотивации

14. Термин 'психотехника' был предложен:

- А) К. Марксом
- Б) Г. Мюнстербергом
- В) В. Штерном
- Г) И.Н. Шпильрейном

15. Выберите пункты, соответствующие основным задачам психотехники (по Г.Мюнстенбергу):

- А) развитие эргономического подхода
- Б) выбор работников с помощью профотбора и профконсультации
- В) достижение наивысшей производительности труда
- Г) достижение желаемых психологических эффектов
- Д) разработка управленческих решений

16. Президентом Международной психотехнической ассоциации в 1930г. был избран:

- А) А.К.Гастев
- Б) С.Г. Геллерштейн
- В) В.Н. Мясищев
- Г) И.Н. Шпильрейн

17. Наука о принципах, методах, законах труда человека (по В.Н. Мясищеву)это:

- А) эргография
- Б) эргономика
- В) эргология
- Г) эрготехника

18. Уберите лишнее слово:

- А) проффоринетация
- Б) профпросвещение
- В) профдиагностика
- Г) профанация

19. Основные стадии «организационного тренажа» были разработаны:

- А) Б.М. Тепловым
- Б) Г. Мюнстенбергом
- В) А.А. Ухтомским
- Г) А.К. Гастевым

20. Уберите лишнее слово:

- А) психотехника
- Б) игротехника
- В) психология труда
- Г) эргономика

21. Наибольший активизирующий эффект в профориентации дает:

- А) информационно-справочный (просветительский) метод
- Б) метод профессиональной психодиагностики
- В) активизирующий метод
- Г) метод моделирования процесса труда

22. Основные формы труда (по К.Марксу):

- А) целенаправленный и предметный труд
- Б) «живой» и абстрактный труд
- В) орудийный и материализованный труд
- Г) общественный и престижный труд

23. Высший уровень профессионального самоопределения:

- А) приобщение к своей профессии
- Б) стремление усовершенствовать свое рабочее место
- В) стремление усовершенствовать производственные отношения
- Г) стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом

24. Главным смыслом труда ('первичным благом' - по Дж.Ролзу) является:

- А) чувство радости
- Б) чувство гордости
- В) чувство уверенности
- Г) чувство собственного достоинства

25. 'Рыночная ориентация' с точки зрения Э. Фромма рассматривается:

- А) как сверхнормативная активность человека
- Б) как практическая значимость человека
- В) как ориентация на 'успех' и 'выгоду' любыми путями
- Г) как ориентация человека на самореализацию и саморазвитие в труде

26. Психологические регуляторы и признаки труда были выделены:

- А) З. Фрейдом
- Б) А. Адлером
- В) Е.А. Климовым

Г) О.А. Носковой

27. Главный принцип психологии труда (по Е.А.Климову) отражен в:

- А) «бронзовом правиле психологии труда»
- Б) «серебряном правиле психологии труда»
- В) «золотом правиле психологии труда»
- Г) «платиновом правиле психологии труда»

28. Основные ориентиры самоопределяющегося человека, с точки зрения Э.

Берна:

- А) жизненные истории
- Б) жизненные стратегии
- В) жизненные сценарии
- Г) жизненные девизы

29. Сопоставление типов личности и типов профессиональной среды принадлежит:

- А) В.Н. Татищеву
- Б) С.П. Струмилину
- В) Дж. Голланду
- Г) Е.А. Климову

30. Основным критерием в типологии профессий Е.А. Климова является:

- А) отношение субъекта труда к предмету труда
- Б) отношение субъекта труда к условиям труда
- В) отношение субъекта труда к целям труда
- Г) отношение субъекта труда к средствам труда

31. Вставьте пропущенное слово в предложение: 'Труд - целесообразная ...':

- А) глупость
- Б) деятельность
- В) забава
- Г) трата времени

32. Вставьте пропущенное слово в известной фразе К.Маркса: '... - пространство развития личности':

- А) деньги
- Б) друзья
- В) газеты
- Г) время

33. Уберите лишнее понятие:

- А) труд
- Б) работа
- В) заработная плата
- Г) трудовая деятельность

34. Трудится ли лошадь?

- А) трудится, но не осознает этого
- Б) трудится и осознает это
- В) не трудится
- Г) с одной стороны, трудится, а с другой стороны - не трудится

35. Вставьте пропущенное слово во фразу: 'Профессия - это...':

- А) аналог должности
- Б) группа родственных специальностей
- В) квалификационная характеристика трудового поста
- Г) формально-логическая интерпретация социально-востребованной деятельности в условиях рыночной экономики

36. Понятие 'профессиограмма' (по Е.М.Ивановой) определяется как:

- А) структурно-логическая характеристика профессий
- Б) информационно-справочная характеристика профессий
- В) психолого-педагогическая характеристика профессий
- Г) описательно-технологическая характеристика профессий

37. Профессионально-важные качества специалиста отражаются:

- А) в профессиограмме
- Б) в психограмме
- В) в технологической карте
- Г) в формуле профессии

38. Аналитическое профессиографирование включает в себя:

- А) анализ целей трудовой деятельности
- Б) анализ результатов трудовой деятельности
- В) анализ операционно-технологической структуры труда
- Г) анализ психологической структуры деятельности субъекта труда

39. В 'формуле профессий' выделяются:

- А) внешние психологические признаки труда
- Б) формальные психологические регуляторы труда
- В) обобщенные характеристики профессии
- Г) технологические характеристики производственного процесса

40. 'Трудовой метод' в изучении профессиональной деятельности это:

- А) наблюдение за трудовым процессом
- Б) описание трудового процесса
- В) информирование о трудовом процессе
- Г) непосредственное участие в трудовом процессе

41. Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения:

- А) подобрать наиболее престижное место работы и помочь клиенту получить его

- Б) подобрать самую высокооплачиваемую профессию и подготовить клиента с помощью репетитора для поступления в вуз
- В) сформировать внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития
- Г) сформировать внутреннюю готовность к неожиданным профессиональным успехам и провалам

42. Профессиональный отбор кадров осуществляют:

- А) секретари-референты руководства организации
- Б) специализированная охрана организации
- В) профсоюзные деятели
- Г) менеджеры по персоналу, сотрудники кадровой службы и руководители

43. 'Модель специалиста' предполагает выделение:

- А) профессиограммы
- Б) профессионально-должностных требований
- В) квалификационного профиля
- Г) данные о предшествующих доходах

44. 'Ориентировочно-диагностические профессиограммы' служат для:

- А) совершенствования эргатической системы
- Б) для информирования клиентов
- В) выявления причин сбоев, аварий, низкой производительности труда
- Г) для расстановки кадров

45. Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии была предложена:

- А) Е.А. Климовым и О.Г. Носковой
- Б) Е.С. Романовой и Г.А. Суворовой
- В) Е.М. Ивановой и А.К. Марковой
- Г) Е.И. Гарбер и В.Е. Гавриловым

46. Профессиональная ориентация направлена на:

- А) подбор престижного учебного заведения
- Б) на выявление уникальных способностей
- В) на оказание помощи в выборе профессии и дальнейшее планирование карьеры
- Г) на поиск наиболее оплачиваемой работы

47. Стадия 'оптации' это:

- А) овладение основными смыслами человеческой деятельности
- Б) интенсивное развитие функций самоконтроля и самоанализа
- В) стадия подготовки к жизни, труду, сознательного профессионального выбора
- Г) профессиональная подготовка к трудовой деятельности

48. Этапы 'суперпрофессионализма':

- А) гармонизация человека с профессией
- Б) обогащение человеком своей профессии

- В) сводное владение несколькими профессиями
- Г) творческое самоопределение себя как личности

49. Вставьте пропущенное слово в предложение: 'Сущность профессионального образования заключается в формировании профессиональных знаний, умений и навыков, на основе которых формируется работника':

- А) имидж
- Б) социально-психологический портрет
- В) самооценка
- Г) личность

50. Индивидуальный трудовой стиль это (по В.С. Мерлину):

- А) формирование 'симптомокомплексов'
- Б) проявление индивидуальных свойств по мере их развития
- В) целесообразная система последовательных действий, при помощи которой достигается определенный результат
- Г) стремление работника быть в постоянной конфронтации с руководством

51. Образ объекта труда включает в себя:

- А) идеальную 'Я-концепцию'
- Б) актуальный 'Я-образ'
- В) обобщенный 'Я-образ'
- Г) чувственный и репрезентативный образы

52. Основные группы психических функциональных состояний работника:

- А) стресс и утомление
- Б) беспокойство и усталость
- В) переудание и неподвижность
- Г) голодание и тревожность

53. Методы регуляции психических состояний:

- А) беседа
- Б) наблюдение
- В) релаксационные упражнения
- Г) спортивные игры

54. Основатель физиологической теории стрессов:

- А) К. Юнг
- Б) В.М. Бехтерев
- В) Н.А. Бернштейн
- Г) Г. Селье

55. Главный источник дистресса (по Г. Селье):

- А) неудовлетворенность руководством организации
- Б) неуважение родных и близких
- В) невнимание коллег по работе

Г) неудовлетворенность жизнью, неуважение к своим занятиям

56. Основным условием перехода от конфликта к сотрудничеству является:

- А) ослабление или прекращение противоборства
- Б) метод провокаций
- В) метод преднамеренных потерь
- Г) метод слабого звена

57. Что общего в стрессах и конфликтах?

- А) то, что они 'плохие'
- Б) то, что они мешают работе
- В) то, что они порождают энергию, которая может быть направлена на развитие, а может - и на разрушение системы
- Г) то, что и конфликт, и стресс могут быть преодолены только с помощью современной индивидуально ориентированной психотерапии

58. Термины 'профессиональный кретинизм' и 'профессиональная идиотия' были предложены:

- А) В.И. Лениным
- Б) К. Марксом
- В) Г. Мюнстенбергом
- Г) Э.Ф. Зеером

59. Использование тренажеров при обучении специалистов позволяет (по К.К. Платонову):

- А) ускорить процесс усвоения знаний
- Б) формировать навыки необходимые в реальных условиях труда
- В) закреплять полученные теоретические знания
- Г) активизировать специалиста к реальной трудовой деятельности

60. Деятельность на тренажере должна:

- А) имитировать рабочее место профессионала
- Б) имитировать условия труда
- В) моделировать реальную деятельность
- Г) моделировать производственные отношения

61. Наиболее перспективная форма использования тренажеров:

- А) технические тренажеры
- Б) тренажеры, оснащенные компьютерной техникой
- В) моделирование и обсуждение сложных производственных ситуаций
- Г) моделирование сложных ситуаций в воображении учащегося

62. Профессиональное самосознание работника связано:

- А) с развитием личностных потребностей
- Б) с развитием собственных интересов
- В) с развитием гражданского самосознания

Г) с развитием потребностей своей семьи

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Семестр 8

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания / задачи к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания / задачи
Раздел 1. Введение в психологию профессионализма и труда в условиях служебной деятельности		
Тема 1.1. Психология профессионализма в условиях служебной деятельности как отрасль психологии труда	<p>Объект и предмет психологии труда.</p> <p>Связь психологии труда с другими научными дисциплинами.</p> <p>Теоретические и практические задачи психологии труда.</p> <p>Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.</p> <p>Психологические факторы эффективности труда по М.А. Дмитриевой.</p>	<p>- Сопоставить предметы психологии труда и психологии профессионализма в условиях служебной деятельности</p> <p>- Доказать, что эффективность и надежность закладываются на всех этапах профессионализации (на основе концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности)</p>
Тема 1.2. Методы психологии труда и психологии профессионализма	<p>Методы по Б.Г. Ананьеву, В.В. Никандрову.</p> <p>Эмпирические методы, чаще всего используемые в психологии труда.</p> <p>Методы психологического анализа профессий (профессиографические методы) по Е.А. Климову.</p> <p>Опрос с помощью опросного листа О. Липмана.</p> <p>Метод экспертных оценок по М.А. Дмитриевой.</p> <p>Метод анализа технической документации.</p> <p>«Фотография» рабочего дня.</p> <p>Алгоритмическое описание трудовой деятельности.</p> <p>Трудовой метод.</p>	<p>- Определить метод психологии труда по описанию</p> <p>- Определить целесообразность применения метода по описанию проблемной ситуации</p>

	<ul style="list-style-type: none"> . Метод коллективной дискуссии. . Метод критических инцидентов Джона Фланагана. . Метод анализа биографий и автобиографий. 	
Тема 1.3. Психологическое профессиоведение	<ul style="list-style-type: none"> . Профессиограмма и психограмма. . Цели профессиографии. . Основные компоненты профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда. 	<ul style="list-style-type: none"> - Составить психограмму предложенной профессии - Составить профессиограмму предложенной профессии
Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда		
Тема 2.1. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	<ul style="list-style-type: none"> . Структура субъекта труда по Б.Г.Ананьеву. . Структура основных компонентов человека как субъекта труда (по Е.А.Климову). . Периоды профессионального развития человека по Е.А.Климову. . Стадии цикла профессионализации (по Е.А.Климову) 	<ul style="list-style-type: none"> - Определить стадию процесса профессионализации по описанию - Обосновать правильность выбора способов предотвращения трудностей профессионального развития для конкретной стадии профессионализации
Тема 2.2. Профессионально-важные качества субъекта труда	<ul style="list-style-type: none"> . Понятие профессионально-важных качеств. . Развитие и компенсация профессионально-значимых свойств (по М.А.Дмитриевой). . Индивидуально-типологические качества и индивидуальный стиль деятельности. . Сенсорные и перцептивные качества. . Аттентивные. . Психомоторные. . Мнемические. . Имажинитивные. 	<ul style="list-style-type: none"> - Определить необходимость ПВК для данной профессии - Определить ранг ПВК для данной профессии

	<ul style="list-style-type: none"> . Мыслительные(интеллектуальн ые). . Эмоциональные и волевые. . Коммуникативные (и речевые) качества. 	
<p>Тема 2.3 Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Основные понятия: потребности, мотивы труда, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы. . Классификация мотивов. . Основные теории мотивации. . Теория потребностей А.Маслоу. . Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф.Герцберга. . Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда. . Теория ожиданий В.Врума. . Виды стимулирования и пути управления мотивацией. . Методы диагностики трудовой мотивации. 	<ul style="list-style-type: none"> - Сравнить две предложенных теории мотивации - По описанию субъекта труда предложить вид его стимулирования
<p>Тема 2.4. Психология профессиональной работоспособности</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Понятие работоспособности . Кривая работоспособности и ее динамика. . Классификация рабочих состояний: Функциональный комфорт. Психическое утомление. Психическая напряженность. Отсутствие мотивации. Стресс. Монотония. Тревожность. Индифферентное состояние. 	<ul style="list-style-type: none"> - Проанализировать предложенную кривую работоспособности - Сопоставить способы преодоления двух предложенных рабочих состояний
Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности		
<p>Тема 3.1. Психология профессиональной подготовки</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Функциональное развитие человека как субъекта труда. . Формирование и оценка профессиональных знаний. . Формирование профессиональных умений и навыков. . Перенос и интерференция навыков. 	<ul style="list-style-type: none"> - По описанию определить, какое явление (перенос или интерференция) может проявиться у субъекта труда - Охарактеризовать функциональное развитие конкретного субъекта труда
<p>Тема 3.2. Психологические</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Профессиональный подбор и 	<ul style="list-style-type: none"> - Проанализировать

<p>основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в условиях служебной деятельности</p>	<p>отбор. . Профессиональная пригодность. . Аттестация персонала. . Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности). . Правила использования методик при профотборе (по Бодрову).</p>	<p>профпригодность конкретного профессионала - Разработать систему аттестации для описанного трудового поста</p>
<p>Тема 3.3 Психологическая профессиональная адаптация</p>	<p>Основные аспекты профессиональной адаптации по Дмитриевой. . Этапы профессиональной адаптации. . Критерии адаптированности и проявления дезадаптации . Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации</p>	<p>- Охарактеризовать профессиональную адаптацию по описанию профессиональной деятельности субъекта труда - Сопоставить пути преодоления дезадаптации для описанных разных условий</p>

Составитель: Дворцова А.В., канд. психол .наук, доцент