

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

К.М.04.02 Психология труда

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Психология безопасности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2023

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений
В РПД К.М.04.02 Психология труда

(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 2023 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

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)

(Подпись)

Оглавление

| | |
|---|----|
| 1. Цель дисциплины | 4 |
| 1.1 Формируемые компетенции | 4 |
| 1.2 Индикаторы достижения компетенций | 4 |
| 1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине | 6 |
| 2. Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. | 7 |
| 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины. | 7 |
| 3.1 Учебно-тематический план..... | 7 |
| 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы | 9 |
| 4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации..... | 13 |
| 5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины..... | 17 |
| 5.1 Учебная литература..... | 17 |
| 5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины..... | 18 |
| 5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы..... | 18 |
| 6 Иные сведения и (или) материалы | 19 |
| 6.1. Примерные темы письменных учебных работ | 19 |
| 6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации | 29 |

1. Цель дисциплины

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

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 | Наименование категории (группы) компетенций | Код и название компетенции |
|-------------------------------|---|--|
| Общепрофессиональная | Ценностно-мотивационная ориентация | ОПК-4 - способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности. |
| Общепрофессиональная | Консультационная деятельность | ОПК-7 - способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. |

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции по ОПОП | Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП |
|----------------------------|---|---|
|----------------------------|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| <p>ОПК-4 - способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.</p> | <p>ОПК-4.1. Проводит профессиографический анализ профессиональной деятельности субъекта труда и характеризует структуру деятельности специалиста ОПК-4.2. Прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия и факторы эффективности профессиональной деятельности субъекта труда ОПК-4.3. Выделяет критерии и выбирает соответствующие методы для осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.</p> | <p>К.М.03.11 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях, 8 сем, 3 з.е. К.М.04.02 Психология труда, 5 сем, 5 з.е. К.М.05.10 Психология кадрового менеджмента, 9 сем, 3 з.е. К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е. К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.</p> |
| <p>ОПК-7 - способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.</p> | <p>ОПК-7.1 Владеет техниками и приемами психологического консультирования, способами оценки эффективности консультативного процесса в области межличностных отношений, профессионального и личностного роста. ОПК-7.2 Осуществляет анализ проблем в области межличностных отношений, профессионального и личностного роста с научных позиций и на основании этических принципов. ОПК-7.3 Проводит консультирование оптантов по вопросам профориентации и планирования карьеры ОПК-7.4 Проводит консультирование субъекта труда по вопросам профессионального и личностного роста</p> | <p>К.М.04.01 Психологическое консультирование, 5 сем, 4 з.е. К.М.04.02 Психология труда, 5 сем, 5 з.е. К.М.06.03(П) Практика по профилю профессиональной деятельности, 7 сем, 6 з.е. К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.</p> |

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной | Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной |
|---|--|---|
| <p>ОПК-4 - способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.</p> | <p>ОПК-4.1 – Проводит профессиографический анализ профессиональной деятельности субъекта труда и характеризует структуру деятельности специалиста ОПК-4.2 – Прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия и факторы эффективности профессиональной деятельности субъекта труда</p> | <p>Знать: – основы психологии профессиональной деятельности – методы описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – способы прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала Уметь: – описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала Владеть: – навыками описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы; – навыками прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности;</p> |
| <p>ОПК-7 - способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.</p> | <p>ОПК-7.3 Проводит консультирование оптантов по вопросам профориентации и планирования карьеры ОПК-7.4 Проводит консультирование субъекта труда по вопросам профессионального и личностного роста</p> | <p>Знать: – основные подходы, используемые в психологическом консультировании для анализа и решения проблем в области межличностных отношений, профессионального и личностного роста; – способы консультирования в области профориентации, планирования карьеры и организации служебной деятельности персонала; Уметь: – правильно осуществлять консультирование в области профориентации, планирования карьеры и организации служебной деятельности персонала, профессионального и личностного роста; Владеть: – навыками консультирования в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.</p> |

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 ОФО |
|--|--------------------|
| 1 Общая трудоемкость дисциплины | 180 |
| 2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 55 |
| Аудиторная работа (всего): | 55 |
| в том числе: | |
| Лекции | 20 |
| практические занятия, семинары | 32 |
| в интерактивной форме | 22 |
| Внеаудиторная работа (всего): | |
| в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем | |
| подготовка курсовой работы /контактная работа | 3 |
| 3 Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 89 |
| 4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен и объём часов, выделенный на промежуточную аттестацию: | 5 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 час.) | Трудоёмкость занятий (час.) | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|-----------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|----|---|---|
| | | | ОФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | СР | С | |
| | | | лекц. | | | пра кт. |
| Семестр 5 – ОФО, семестр 6 - ОЗФО | | | | | | |
| 11 | Раздел 1. Введение в психологию труда. Описание структуры деятельности | | | | | |

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего час.) | Трудоемкость занятий (час.) | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------|---|
| | | | ОФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | | СР С | |
| | | | лекц. | пра кт. | | |
| Семестр 5 – ОФО, семестр 6 - ОЗФО | | | | | | |
| специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | | | | | | |
| 1.1 | Психология труда как отрасль психологии | 14 | 2 | 2 | 10 | УО – устный опрос |
| 1.2 | Методы психологии труда | 14 | 2 | 2 | 10 | УО – устный опрос |
| 1.3 | Психологическое профессиоведение. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | 14 | 2 | 2 | 10 | УО – устный опрос |
| 2. Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда | | | | | | |
| 2.1 | Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда. | 14 | 2 | 2 | 10 | УО – устный опрос |
| 2.2 | Профессионально-важные качества субъекта труда | 14 | 2 | 4 | 8 | УО – устный опрос |
| 2.3 | Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом | 14 | 2 | 4 | 8 | УО – устный опрос |
| 2.4 | Психология профессиональной работоспособности | 14 | 2 | 4 | 8 | УО – устный опрос |
| 3. Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | | | | | | |
| 3.1 | Психология профессиональной подготовки. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной | 14 | 2 | 4 | 8 | УО – устный опрос |

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего час.) | Трудоемкость занятий (час.) | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------|------------|-----------|---|
| | | | ОФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | | СР С | |
| | | | лекц. | пра кт. | | |
| Семестр 5 – ОФО, семестр 6 - ОЗФО | | | | | | |
| | деятельности персонала. | | | | | |
| 3.2 | Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров. Профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности | 14 | 2 | 4 | 8 | УО – устный опрос |
| 3.3 | Психологическая профессиональная адаптация | 15 | 2 | 4 | 9 | ПР-1 - тестирование |
| | Итого: | 141 | 20 | 32 | 89 | |
| | Курсовая: | 3 | | | | |
| | Контроль | 36 | | | | Экзамен |
| | Всего | 180 | 20 | 32 | 89 | |

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Содержание занятия |
|-------|--|---|
| | Семестр 5 – ОФО | |
| | Содержание лекционного курса | |
| | Раздел 1. Введение в психологию труда. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | |
| 1 | Тема 1.1. Психология труда как отрасль психологии | Объект и предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими научными дисциплинами. Теоретические и практические задачи психологии труда. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Психологические факторы эффективности труда по М.А. Дмитриевой. |
| 2 | Тема 1.2. Методы психологии труда | Методы по Б.Г.Ананьеву, В.В.Никандрову. Эмпирические методы, чаще всего используемые в психологии труда. Методы психологического анализа профессий |

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Содержание занятия |
|--|--|---|
| | | (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 персонала. | 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 персонала. |
| 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. 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 |

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Содержание занятия |
|---|--|---|
| | | 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. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | |
| 8 | Тема 3.1. Психология профессиональной подготовки. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | Функциональное развитие человека как субъекта труда. Формирование и оценка профессиональных знаний. Формирование профессиональных умений и навыков. Перенос и интерференция навыков. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала |
| 9 | Тема 3.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров. Профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды 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. Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации |
| Содержание практических / семинарских занятий | | |
| | Раздел 1. Введение в психологию труда. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | |
| 1 | Тема 1.1. Психология труда как | Круглый стол по психологическим факторам |

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Содержание занятия |
|--|--|---|
| | отрасль психологии | эффективности труда по Дмитриевой |
| 1 | Тема 1.2. Методы психологии труда | Групповая работа по классификации методов психологии труда: создание своих классификаций |
| 3 | Тема 1.3. Психологическое профессиоведение. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | 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. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | | |
| 8 | Тема 3.1. Психология профессиональной подготовки. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | Круглый стол. Проблемы профессиональной подготовки. |
| 9 | Тема 3.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров. Профессиональный психологический отбор лиц, | Доклады. Профотбор и аттестация в различных организациях (на примере реального опыта) |

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Содержание занятия |
|-------|---|---|
| | способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности | |
| 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 таблице 7.

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

| № | Вид рейтинга | Сумма баллов | Весовой коэффициент, % | Примечание |
|---|--------------------------------------|--------------|------------------------|--|
| 1 | Текущий контроль | 60 | Max 3 | Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: 3 балла – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; 2 балла – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; 1 балл – выставляется в случае, если студент имеет до 20% пропусков занятий; 0 балл – выставляется в случае, если студент имеет более 20% пропусков занятий. |
| | | | max 57 | Производится оценка следующих форм: – Устные ответы студентов на практических занятиях – выполнение заданий на практических и семинарских занятиях; – Выполнение самостоятельной работы; – Проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами) |
| 2 | Промежуточный контроль по дисциплине | 40 | max 10 | Теоретический вопросы, указанные в билете, для сдачи экзамена. |
| | | | max 10 | Теоретический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена. |
| | | | max 20 | Практический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена. |

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.

Оценка «отлично» (100-85 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

– Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.

– Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.

– При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

– Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.

– Полностью не усвоил материал.

Краткая характеристика используемых оценочных средств

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

– знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;

– студент свободно владеет научной терминологией;

– ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;

– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;

– ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;

– ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;

– студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

– знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы

– имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;

– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;

– недостаточно логично изложен вопрос;

– студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;

– ответ прозвучал недостаточно уверенно;

– студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

– содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;

– программный материал в основном излагается, но допущены фактические ошибки;

– студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;

– студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;

– у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;

– у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию зачета-студент затрудняется, дать ответ или не дает верных ответов.

Шкала оценивания доклада

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Для текущего контроля знаний использование тестирования.

Тестирование - одна из наиболее эффективных форм контроля и самоконтроля полученных знаний по учебному курсу. Тестовые задания предназначены для усвоения основных положений курса.

Данная форма контроля позволяет существенно экономить учебное время на аудиторных занятиях, опросить большое число студентов за ограниченное количество времени, и иметь надежный результат, так как опрос проводится по большому количеству вопросов.

Проведение тестирования эффективно использовать как на дневном, так и на заочном обучении.

Тестирование может оказать существенную помощь преподавателю для организации промежуточного и итогового контроля знаний студентов. Обучающиеся могут использовать предлагаемые вопросы теста для самоконтроля, что позволяет оценить свои знания по курсу перед экзаменом и тем самым обратить внимание на имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Шкала оценивания теста

Оценка «отлично» выставляется, если: процент правильных ответов 91-100 %;

Оценка «хорошо» выставляется, если: процент правильных ответов 75-90 %;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: процент правильных ответов 50-74 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: процент правильных ответов менее 50 %.

Шкала и критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных частей компетенций, приобретаемых при выполнении практических заданий

| Балл | | Уровень освоения | Критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных компетенций после изучения учебного материала |
|-------|---------|----------------------------------|--|
| уметь | владеть | | |
| 5 | 5 | Максимальный уровень | Студент правильно выполнил задание. Показал отличное владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы на защите |
| 4 | 4 | Средний уровень | Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите |
| 3 | 3 | Минимальный уровень | Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей |
| 2 | 2 | Минимальный уровень не достигнут | При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей. |

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: 26.02.2023). – 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: 26.02.2023). – 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: 26.02.2023). — 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: 26.02.2023). — 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: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (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.ru База 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
- Г) 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) профориентация
- 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 операционально-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) переизбыток 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 5 – ОФО

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 труда. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Тема 1.1. Психология труда как отрасль психологии</p> | <p>Объект и предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими научными дисциплинами. Теоретические и практические задачи психологии труда. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Психологические факторы эффективности труда по М.А. Дмитриевой.</p> | <p>- Сопоставить предметы психологии труда и психологии профессионализма в условиях служебной деятельности - Доказать, что эффективность и надежность закладываются на всех этапах профессионализации (на основе концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности)</p> |
| <p>Тема 1.2. Методы психологии труда</p> | <p>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.</p> | <p>- Определить метод психологии труда по описанию - Определить целесообразность применения метода по описанию проблемной ситуации</p> |
| <p>Тема 1.3. Психологическое профессиоведение. Описание структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы,</p> | <p>Профессиограмма и психограмма. Цели профессиографии. Основные компоненты</p> | <p>- Составить психограмму предложенной профессии - Составить профессиограмму</p> |

| | | |
|---|--|--|
| прогнозирование, анализ и оценка психологических условий профессиональной деятельности персонала. | профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда. | 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. . Атенционные. . Психомотрные. . Мнемические. . Имажинитивные. . Мыслительные(интеллектуальные). . Эмоциональные и волевые. . Коммуникативные (и речевые) качества. | <ul style="list-style-type: none"> - Определить необходимость ПВК для данной профессии - Определить ранг ПВК для данной профессии |
| Тема 2.3 Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом | <ul style="list-style-type: none"> . Основные понятия: потребности, мотивы труда, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы. . Классификация мотивов. | <ul style="list-style-type: none"> - Сравнить две предложенных теории мотивации - По описанию субъекта труда предложить вид его стимулирования |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>Основные теории мотивации.</p> <p>Теория потребностей А.Маслоу.</p> <p>Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф.Герцберга.</p> <p>Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда.</p> <p>Теория ожиданий В.Врума.</p> <p>Виды стимулирования и пути управления мотивацией.</p> <p>Методы диагностики трудовой мотивации.</p> | |
| Тема 2.4. Психология профессиональной работоспособности | <p>Понятие работоспособности</p> <p>. Кривая работоспособности и ее динамика.</p> <p>Классификация рабочих состояний: Функциональный комфорт. Психическое утомление. Психическая напряженность. Отсутствие мотивации. Стресс. Монотония. Тревожность. Индифферентное состояние.</p> | <p>- Проанализировать предложенную кривую работоспособности</p> <p>- Сопоставить способы преодоления двух предложенных рабочих состояний</p> |
| <p>Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.</p> | | |
| Тема 3.1. Психология профессиональной подготовки. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | <p>Функциональное развитие человека как субъекта труда.</p> <p>Формирование и оценка профессиональных знаний.</p> <p>Формирование профессиональных умений и навыков.</p> <p>Перенос и интерференция навыков.</p> | <p>- По описанию определить, какое явление (перенос или интерференция) может проявиться у субъекта труда</p> <p>- Охарактеризовать функциональное развитие конкретного субъекта труда</p> |
| Тема 3.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров. Профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной | <p>Профессиональный подбор и отбор.</p> <p>Профессиональная пригодность.</p> <p>Аттестация персонала.</p> <p>Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности).</p> | <p>- Проанализировать профпригодность конкретного профессионала</p> <p>- Разработать систему аттестации для описанного трудового поста</p> |

| | | |
|---|---|---|
| деятельности | Правила использования методик при профотборе (по Бодрову). | |
| Тема 3.3 Психологическая профессиональная адаптация | <p>Основные аспекты профессиональной адаптации по Дмитриевой.</p> <p>Этапы профессиональной адаптации.</p> <p>Критерии адаптированности и проявления дезадаптации</p> <p>Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации.</p> <p>Основные виды адаптации</p> | <p>- Охарактеризовать профессиональную адаптацию по описанию профессиональной деятельности субъекта труда</p> <p>- Сопоставить пути преодоления дезадаптации для описанных разных условий</p> |

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