

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244e728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
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.05.04 Психология труда

Код, название дисциплины

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки

Практическая психология

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год набора 2024

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений
В РПД К.М.05.04 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 2024 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

направленность (профиль) подготовки / «Практическая психология»

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	3
1.1 Формируемые компетенции	3
1.2 Индикаторы достижения компетенций	3
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	4
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.	4
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.	5
3.1 Учебно-тематический план	5
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы	5
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	9
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	15
5.1 Учебная литература	15
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	15
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	16
6 Иные сведения и (или) материалы	16
6.1. Примерные темы письменных учебных работ	16
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации	27

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее – ОПОП): ОПК-8

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	Администрирование (организация и управление)	ОПК-8 - способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

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
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1 Анализирует организационную политику и корпоративную культуру в организации конкретного типа ОПК-8.2 Разрабатывает стратегию выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	К.М.05.01 Психология сервиса и сферы обслуживания, 4 сем, 5 з.е. К.М.05.04 Психология труда, 3 сем, 5 з.е. К.М.05.13 Организационная психология, 7 сем, 5 з.е. К.М.05.14 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, 7 сем, 4 з.е. К.М.05.18 Юридическая психология, 9 сем, 4 з.е. К.М.07.01(У) Учебно-ознакомительная практика, 4 сем, 6 з.е. К.М.08.01(Пд) Преддипломная практика, 9 сем, 9 з.е. К.М.08.03(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем, 6 з.е.

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
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1 Анализирует организационную политику и корпоративную культуру в организации конкретного типа ОПК-8.2 Разрабатывает стратегию выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Знать: - способы выполнения профессиональных функций в организациях разного типа - способы соблюдения организационных политик и процедур Уметь: - правильно выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, - правильно соблюдать организационные политики и процедуры Владеть: - навыками выполнения профессиональных функций в организациях разного типа - навыками соблюдения организационных политик и процедур

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
	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	180
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	59
Аудиторная работа (всего):	59
в том числе:	
лекции	22
практические занятия, семинары	34
практикумы	3
лабораторные работы	
в интерактивной форме	10
в электронной форме	
Внеаудиторная работа (всего):	
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
подготовка курсовой работы /контактная работа	
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)	
творческая работа (эссе)	
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	85
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен	36
	5 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очно-заочной формы обучения

№	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	
лекц.	практ.					
Семестр 3						
	Раздел 1. Введение в психологию труда.					УО –устный опрос
1	1.1 Психология труда как отрасль психологии	12	2	4	6	
2	1.2 Методы психологии труда	14	2	4	8	
3	1.3 Психологическое профессиоведение.	14	4	4	6	
	Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда					УО –устный опрос
4	2.1 Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	12	2	4	6	
5	2.2 Профессионально-важные качества субъекта труда	14	2	2	10	
6	2.3 Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом	14	2	2	10	
7	2.4 Психология профессиональной работоспособности	14	2	2	10	
	Раздел 3. Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности.					УО –устный опрос
8	3.1 Психология профессиональной подготовки.	16	2	4	10	
9	3.2 Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	16	2	4	10	
10	3.3 Психологическая профессиональная адаптация	15	2	4	9	ПР-1 - тестирование
	Промежуточная аттестация - экзамен	36				
	консультирование по выполнению курсового проекта (работы)	3				
	Всего:	180	22	34	85	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
-------	---------------------------------------	--------------------

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 3 - ОЗФО		
Содержание лекционного курса		
Раздел 1. Введение в психологию труда.		
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 (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.	Профессиограмма и психограмма. Цели профессиографии. Основные компоненты профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда.
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. Аттенционные. Психомоторные. Мнемические.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		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 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.		
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 овладевать 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

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		адаптированности и проявления дезадаптации Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации
Содержание практических / семинарских занятий		
Раздел 1. Введение в психологию труда.		
1	Тема 1.1. Психология труда как отрасль психологии	Круглый стол по психологическим факторам 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.	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 методы 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. Консультирование в области межличностных отношений, профорientации, 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, способных овладевать и осуществлять определенные виды	Доклады. Профотбор и аттестация в различных организациях (на примере реального опыта)

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	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 - 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 в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60	Лекционные и практические занятия	5 баллов посещение 100% занятий и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность в выполнении работ 4 балла посещение не менее 80% занятий, существенный вклад на занятии в работу всей группы 3 балла посещение не менее 50% занятий, участие в работе группы по требованию преподавателя 2 балла посещение 30-40% занятий, неактивное участие в работе группы 1 балл посещение менее 30% занятий	0-5
		Выполнение индивидуальных заданий	0 баллов (работа не выполнена) 1-5 балла (выполнено менее 50% работы) 6-10 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 11-15 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
		Самостоятельная работа	0 баллов (работа не выполнена) 1-4 балла (выполнено менее 50% работы) 5-8 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 9-12 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 13-15 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-15
		Подготовка информационных сообщений	0 баллов (работа не выполнена) 1-5 балла (выполнено менее 50% работы) 6-10 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 11-15 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
Итого по текущей работе в семестре				0-60
Промежуточная аттестация (экзамен)	40	Тест	1 балл за каждый верный ответ	0-20
		Практическое задание	0 баллов (работа не выполнена) 1-5 балла (выполнено менее 50% работы) 6-10 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 11-15 баллов (выполнено 66 - 85% работы)	0-20

		16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	
Итого по промежуточной аттестации (экзамену)			0-40
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 8)

Таблица 8 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

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

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» (100-86 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» (66-85 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» (51-65 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;

– программные материалы в основном излагаются, 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 существенной 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. Обучающие 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. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/478140> (дата обращения: 01.03.2024).
2. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472017> (дата обращения: 01.03.2024).
3. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469024> (дата обращения: 01.03.2024).

Дополнительная учебная литература

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00129-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472015> (дата обращения: 01.03.2024).
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00131-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472016> (дата обращения: 01.03.2024).
3. Психология труда : учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.] ; под редакцией А. В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03118-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468494> (дата обращения: 01.03.2024).

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Таблица 9 - Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации; Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-	654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2
--	---

<p>меловая, столы, стулья. Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система. Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, 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). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</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. Attentionные 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) профоринетация
- 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) 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 3 – ОЗФО

Таблица 10 - 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.		
Тема 1.1. Психология труда как отрасль психологии	<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>	<ul style="list-style-type: none"> - 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)
Тема 1.2. Методы психологии труда	<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</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Определить метод психологии труда по описанию - Определить целесообразность применения метода по описанию проблемной ситуации

	<p>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>Метод коллективной дискуссии.</p> <p>Метод критических инцидентов Джона Фланагана.</p> <p>Метод анализа биографий и автобиографий.</p>	
Тема 1.3. Психологическое профессиоведение.	<p>Профессиограмма и психограмма.</p> <p>Цели профессиографии.</p> <p>Основные компоненты профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда.</p>	<p>- Составить психограмму предложенной профессии</p> <p>- Составить профессиограмму предложенной профессии</p>
Раздел 2. Общая характеристика субъекта труда		
Тема 2.1. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	<p>Структура субъекта труда по Б.Г.Ананьеву.</p> <p>Структура основных компонентов человека как субъекта труда (по Е.А.Климову).</p> <p>Периоды профессионального развития человека по Е.А.Климову.</p> <p>Стадии профессионализации цикла (по Е.А.Климову)</p>	<p>- Определить стадию процесса профессионализации по описанию</p> <p>- Обосновать правильность выбора способов предотвращения трудностей профессионального развития для конкретной стадии профессионализации</p>
Тема 2.2. Профессионально-важные качества субъекта труда	<p>Понятие профессионально-важных качеств.</p> <p>Развитие и компенсация профессионально-значимых</p>	<p>- Определить необходимость ПВК для данной профессии</p> <p>- Определить ранг ПВК</p>

	<p>свойств (по М.А.Дмитриевой).</p> <p>Индивидуально-типологические качества и индивидуальный стиль деятельности.</p> <p>Сенсорные и перцептивные качества.</p> <p>Аттенционные.</p> <p>Психомоторные.</p> <p>Мнемические.</p> <p>Имажинитивные.</p> <p>Мыслительные(интеллектуальные).</p> <p>Эмоциональные и волевые.</p> <p>Коммуникативные (и речевые) качества.</p>	для данной профессии
<p>Тема 2.3</p> <p>Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом</p>	<p>Основные понятия: потребности, мотивы труда, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы.</p> <p>Классификация мотивов.</p> <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>	<p>- Сравнить две предложенных теории мотивации</p> <p>- По описанию субъекта труда предложить вид его стимулирования</p>
<p>Тема 2.4. Психология профессиональной работоспособности</p>	<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.</p>		
<p>Тема 3.1. Психология профессиональной</p>	<p>Функциональное развитие человека как субъекта труда.</p>	<p>- По описанию определить, какое</p>

<p>подготовки. Консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.</p>	<p>Формирование и оценка профессиональных знаний. Формирование профессиональных умений и навыков. Перенос и интерференция навыков.</p>	<p>явление (перенос или интерференция) может проявиться у субъекта труда - Охарактеризовать функциональное развитие конкретного субъекта труда</p>
<p>Тема 3.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров. Профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>Профессиональный подбор и отбор. Профессиональная пригодность. Аттестация персонала. Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности). Правила использования методик при профотборе (по Бодрову).</p>	<p>- Проанализировать 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 Е.В., канд. психол .наук, доцент