

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психология труда

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код и направление подготовки)

Профиль подготовки

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Квалификация

Психолог

Форма обучения

очная

Год набора

2024

Грозный, 2023

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда» разработана согласно ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (уровень специалитета).

Дисциплина «Психология труда» является дисциплиной по выбору, согласно учебному плану, изучается в 6 семестре, индекс дисциплины в учебном плане Б1.0.13.

Содержание дисциплины «Психология труда» выступает опорой для прохождения:

- производственной (преддипломная практика) практики;
- для выполнения выпускной квалификационной работы.

1.2. Цель освоения дисциплины (модуля) заключается в формировании стройной системы знаний, умений и навыков, составляющих основу квалификации психолога-практика, предметом деятельности которого являются эрготические системы и люди как субъекты труда.

Задачи дисциплины:

- освоение принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда, инженерной психологии и эргономики; овладение навыками комплексного и системного анализа проблем;
- освоение методов исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;
- обеспечение готовности в решении стандартных научно-практических задач, предполагающих использование достижений психологии на основе нормативных документов и методических руководств в сфере организации современного производства и управления;
- формирование ответственности за результаты и выводы (рекомендации) по оптимизации и повышению эффективности трудовой деятельности.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1. Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Демонстрирует владение методологическим аппаратом гносеологии; ИУК-1.2. Осуществляет поиск и критический анализ необходимой информации, обобщает результаты анализа для решения поставленной задач; ИУК-1.3. Использует системный подход для решения поставленных задач

<p>ОПК-4. Экспертно-диагностическая деятельность</p>	<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>ИОПК-4.1. Демонстрирует знания о методах изучения профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы, среде и взаимодействия специалистов с техническими устройствами и субъектами труда, особенностей индивидуального стиля деятельности, а также особенностей трудового поста, его компонентов; ИОПК-4.2. Демонстрирует знания о человеке как субъекте труда, особенностях профессионального, личностного развития и карьерного роста; ИОПК-4.3. Оценивает и анализирует психологическое содержание профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы с целью прогнозирования психологических предикторов эффективности труда, составления программ для психологического отбора к служебной деятельности; ИОПК-4.4. Осуществляет подбор инструментария для диагностики познавательной, личностной сфер, свойств и состояний для применения в процессе психодиагностического обследования сотрудников организации</p>
<p>ОПК-7. Консультационная деятельность</p>	<p>ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p>	<p>ИОПК-7.1. Демонстрирует знания о стандартных программах, направленных на профориентацию, планирование карьеры, личностного роста; ИОПК-7.2. Использует знания для осуществления стандартных базовых процедур по оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий; ИОПК-7.3. Демонстрирует знания об основных психологических подходах в консультировании, их основных положениях и структуре, принципах формирования конструктивных отношений в процессе психологического консультирования, наблюдения и адекватной интерпретации невербального поведения и вербальной продукции клиента, в зависимости от теоретического подхода; ИОПК-7.4. Осуществляет описание структуры деятельности профессионала в рамках определённой сферы (психологического портрета профессионала) для эффективной организации служебной деятельности</p>

1.4. Объём дисциплины (модуля)

Общая трудоёмкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 ч.)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академически х часов	Количество академически х часов
	Очно	Очно- заочно
4.1. Объем контактной работы обучающихся с	30	
4.1.1. аудиторная работа	30	
в том числе:		
лекции	10	
практические занятия, семинары, в том числе практическая	20	
лабораторные занятия	-	
4.1.2. внеаудиторная работа	-	
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	-	
курсовое проектирование/работа	-	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	87	
Контроль	27	
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену	4	

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)				
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. занятия	СР	конт роль
		Очно	Очно	Очно	Очно	Очно	Очно
1.	Тема 1. Понятие работы	16	2	2	-	10	2
2.	Тема 2. Понятие психологии труда. Инженерная психология и эргономика в проектировании и оценке эргатических систем.	16	2	2	-	10	2
3.	Тема 3. История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины	16	2	2	-	10	2

4.	Тема Практическое применение психологии труда	4.16	2	2	-	10	2
5.	Тема 5. Методы и инструменты психологии труда	23	2	2	-	17	2
6.	Тема Профессиональная ориентация	6.14	-	2		10	2
7.	Тема 7. Профессиональная консультация	14	-	2		10	2
8.	Тема Профессиональная адаптация	8.10	-	2		4	4
9.	Тема Организационное развитие	9.10	-	2		4	4
10.	Тема10.Трудовой коллектив	9	-	2		2	5
	Итого в 6 семестре	144	10	20	-	87	27

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

2.2 . Содержание разделов дисциплины (модуля):

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины
1.	Тема 1. Понятие работы	1. Понятие работы 2. Плюсы и минусы работы 3. Понятие безработицы
2.	Тема 2. Понятие психологии труда. Инженерная психология и эргономика в проектировании и оценке эргатических систем.	1. Понятие психологии труда 2. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами 3. Сфера применения 4. Цели психологии труда 5. Задачи психологии труда 6. Предмет психологии труда 7. Объект психологии труда 8. Субъект труда 9. Методы психологии труда 10. Влияние психологии труда на производство

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Науки, на основе которых формировалась психология труда 2. Время формирования и становления психологии труда 3. Первоначальные интересы психологии труда
3.	Тема 3. История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная психология 2. Психологическая служба 3. Должность психолога в организации 4. Должностные обязанности организационного психолога 5. Принципы отбора персонала 6. Кадровая политика 7. Правила поведения при приеме на работу
4.	Раздел 4. Методы математико-статистической обработки данных исследования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие профессиональной ориентации 2. Профессиональная самоориентация 3. Факторы профессиональной ориентации 4. Профессиональная самоидентификация 5. Профессиональное обучение
5.	Тема 5. Методы и инструменты психологии труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие профессиональной консультации 2. Цель профессиональной консультации 3. Информирование о различных специальностях 4. Профессиональная пригодность 5. Профессиональный отбор 6. Значимые свойства личности 7. Ответственность
6.	Тема 6. Профессиональная ориентация	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие профессиональной адаптации 2. Элементы профессиональной самоидентификации 3. Адаптивное профессиональное поведение

		4. Неадаптивное профессиональное поведение
7.	Тема 7. Профессиональная консультация	1. Понятие организационного развития 2. Самостоятельные группы 3. Приверженность к организации и факторы ее формирования 4. Типы приверженности организации 5. Формальные и неформальные группы внутри организации
8.	Тема 8. Профессиональная адаптация	1. Понятие трудового коллектива 2. Психологические особенности трудовой деятельности 3. Характер труда человека 4. Индивидуальный стиль трудовой деятельности 5. Вложенный труд 6. Групповая динамика 7. Понятие корпорации 8. Корпоративность 9. Производственная этика 10. Профессиональная позиция 11. Потребности и способности в производственном коллективе
9.	Тема 9. Организационное развитие	1. Понятие руководства 2. Трудовой пост в организации 3. Должность 4. Компоненты должности 5. Психология управления 6. Этика руководителя 7. Нравственно-психологические качества руководителя
10.	Тема 10. Трудовой коллектив	1. Понятие работы 2. Плюсы и минусы работы 3. Понятие безработицы

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины.	Вид самостоятельной работы обучающихся
4 семестр		
1.	Тема 1. Понятие работы	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.

2.	Тема 2. Понятие психологии труда	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
3.	Тема 3. История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
4.	Тема 4. Практическое применение психологии труда	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
5.	Тема 5. Методы и инструменты психологии труда	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
6.	Тема 6. Профессиональная ориентация	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
7.	Тема 7. Профессиональная консультация	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
8.	Тема 8. Профессиональная адаптация	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
9.	Тема 9. Организационное развитие	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
10.	Тема 10. Трудовой коллектив	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной литературой	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке университета	Режим доступа ЭБС/электронный носитель (CD,DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой, (5гр./4гр.)x100%)
		Ауд./Само ст.				
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература	Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный //	30/114	25		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530652	100%
	2. Воробьева, М. А. Психология труда : учебное пособие для студентов и слушателей образовательных программ укрупнённой группы специальностей «Экономика и управление», «Менеджмент» и «Управление персоналом», а также для магистрантов / М. А. Воробьева ; Урал. гос. пед. ун-т. —	30/114	25	36		100%

	Екатеринбург, 2015. – 212 с. ISBN 978-5-7186-0650-8					
	3. Психология труда [Электронный ресурс]: учебный курс / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. — Электронный курс. — М: ИДО РУДН, 2007.	30/114	25		ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/431829	100%
Дополнительная литература-тура	1. М 242 Психология труда : хрестоматия : учебно-методический комплекс / автор и составитель С.Ю. Манухина. – М., Изд. центр ЕАОИ, 2009 – 320 с. ISBN 978-5-374-00221-8	30/114	25		ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472148	100%
	2. Психология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебный курс / Г.Г. Лигинчук. — Электронный курс. — М: МИЭМП, 2008.	30/114	25			100%

3.1.2. Интернет-ресурсы

1. <https://www.iprbookshop.ru/>;
2. <https://urait.ru/>;
3. <https://e.lanbook.com/>;
4. <https://www.elibrary.ru/>

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренны	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)

х учебным планом образовательной программы		культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	(субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	недвижимого имущества	
Психология труда	Аудитория № 1-02 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Шкаф – 2 шт. 8.Преподавательский стол – 1 шт. 9.Преподавательский стул – 1 шт. Ученические парты - 17	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1, Этаж 1, Аудитория №1-02 Площадь-45.7 кв.м.	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>иска из ЕГРН</u> <u>23.05.2023г.</u> <u>№ КУВИ-</u> <u>001/ 2023-</u> <u>118860881,</u> <u>(бессрочно)</u>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Тема 1. Понятие работы	ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

		персонала		
2.	Тема 2. Понятие психологии труда. Инженерная психология и эргономика в проектировании и оценке эргатических систем.	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	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
3.	Тема 3. История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

4.	Тема 4. Практическое применение психологии труда	ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
5.	Тема 5. Методы и инструменты психологии труда	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	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
6.	Тема 6. Профессиональная ориентация	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

7.	Тема 7. Профессиональная консультация	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	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
8.	Тема 8. Профессиональная адаптация	ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
9.	Тема 9. Организационное развитие	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

10.	Тема 10. Трудовой коллектив	ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	Подготовка докладов-презентаций	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
-----	-----------------------------	--	---------------------------------	--

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Психология труда»

1. Предмет психологии труда. Основные проблемы и задачи психологии труда.
2. Взаимосвязь психологии труда со смежными отраслями психологии.
3. Основные разделы психологии труда: психология труда (в узком смысле), инженерная психология, эргономика
4. Общая характеристика разделов: организационная психология, профессиональная ориентация, профессиональное обучение.
5. Становление и развитие психологии труда за рубежом: процессный подход (А. Файоль).
6. Становление и развитие психологии труда за рубежом: системный подход (Р. Лайкерт), психотехника.
7. Становление и развитие психологии труда за рубежом: ситуационный подход (Р. Моклер, Л. Константин, П. Лоуренс).
8. Становление и развитие психологии труда за рубежом: школа «научного управления» (Ф.У. Тейлор, Дж. Муни, Л. Гьюлик).
9. Становление и развитие психологии труда за рубежом: школа «человеческих отношений» (Р. Мэйо, Д. Мак-Грегор).
10. Психология труда в России XX-XI века (И.М. Сеченов, А.К. Гастев, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов).
11. Становление и развитие психологии труда за рубежом: японская школа управления.
12. Психологическая структура профессиональной деятельности
13. Классификация профессий.
14. Особенности деятельности в системах «человек-техника», «человек-природа», «человек-знак», «человек - художественный образ», «человек-человек».
15. Профессиональная пригодность человека.
16. Адаптация человека к профессиональной деятельности: Психологические механизмы адаптации.
17. Кризисы профессионального становления и развития. Причины возникновения кризисов.
18. Профессиональное самоопределение. Типы и уровни профессионального самоопределения.
19. Хронология профессионального развитие человека. Стадии профессионализации личности (по Е.А. Климову).
20. Проблема стиля деятельности личности и структурирование ее пространства.
21. Профессионально значимые качества и их динамика: индивидуально-типические свойства, сенсорные свойства, аттенционные свойства, психомоторные свойства.
22. Профессионально значимые качества и их динамика: мнемические свойства, имажинативные свойства, мыслительные свойства, волевые свойства.
23. Мотивация как управленческая функция и главная задача психологии труда. Удовлетворенность трудом и ее связь с мотивацией.
24. Профессиональные деформации и специфические состояния (феномен психического выгорания).
25. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс. Феномен власти. Общая

классификация оснований власти.

26. Эффективная коммуникация в работе с персоналом. Барьеры коммуникации.
27. Понятие психического состояния. Виды психических состояний.
28. Методы оценки психических состояний.
29. Состояние монотонности в трудовой деятельности.
30. Состояние психологической готовности к деятельности.
31. Состояние утомления в трудовой деятельности.
32. Профессиографическое изучение профессий: понятие профессиографии, системный подход в изучении профессий.
33. Типы профессиограмм. основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.
34. Основные методы профориентации.
35. Профессиональный отбор как элемент управления персоналом.
36. Аттестация персонала.
37. Использование психологических тестов как инструмента отбора персонала
38. Профессия как система социальных отношений. Трудовой пост, рабочее место.
39. Трудовые функции. Эргатические функции. Функции средств труда.
40. Психические регуляторы труда.
41. Теоретико-методологические основы инженерной психологии.
42. «Золотое правило» психологии труда. Критерии оценивания результатов тестирования

Таблица 9

Уровень освоения	Критерии	Баллы
<i>Максимальный уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 70 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины.	5
<i>Средний уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 50 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины	3
<i>Минимальный уровень</i>	Не зачтено - студент не посещает лекции, семинарские занятия, не выполняет своевременно самостоятельную работу, дидактические тесты по разделам, не ответил на вопросы зачетного теста (выполнил правильно менее 75 % заданий)	0

Обязательным условием допуска студента к итоговой аттестации является удовлетворительное или успешное прохождение промежуточной аттестации в течение семестра.

4.2.2. Задания по проверке практических навыков по дисциплине (практико-ориентированное задание)

1. Дайте описание основных сфер применения психодиагностики (три варианта заключений - а,б,с).
2. Приведите примеры применения методов самонаблюдения и интроспекции (три варианта заключений - а,б,с).
3. Приведите примеры составления различных выборок испытуемых для психодиагностического исследования (три варианта заключений - а,б,с).
4. Дайте примеры применения методик высокого уровня формализации.
5. Тестирование как метод психодиагностики (три варианта заключений - а,б,с).

6. Как личность экспериментатора влияет на переменные исследования в процессе психодиагностики (три варианта заключений - а,б,с).
7. Применение проективных психодиагностических техник в индивидуальном исследовании (три варианта заключений - а,б,с).
8. Сформулируйте вероятные цели психодиагностического исследования (три варианта заключений - а,б,с).
9. Преимущества и недостатки опросников в психодиагностике (три варианта заключений - а,б,с).
10. Приведите пример применения малоформализованных методик в психодиагностике (три варианта заключений - а,б,с).
11. Опишите схему и цели для проведения наблюдения и опроса в рамках психодиагностики (три варианта заключений - а,б,с).
12. Приведите схему заключения на основе анализа продуктов деятельности (три варианта заключений - а,б,с).
13. Составьте схему заключения на основе применения биографического метода (три варианта заключений - а,б,с).
14. Постройте модели проведения беседы с разными категориями испытуемых (три варианта заключений - а,б,с).
15. Сравните достоинства и недостатки методов наблюдения и эксперимента (три варианта заключений - а,б,с).
16. Приведите схему психологического диагноза (три варианта заключений - а,б,с).
17. Приведите схему психологического заключения (три варианта заключений - а,б,с).
18. Приведите схему составления протокола психодиагностического исследования (три варианта заключений - а,б,с).
19. Составьте протоколы исследования черт личности (три варианта заключений - а,б,с).
20. Составьте протоколы исследования познавательных процессов (три варианта заключений - а,б,с).
21. Составьте протоколы исследования интеллекта (три варианта заключений - а,б,с).
22. Составьте протоколы исследования креативности и специальных способностей (три варианта заключений - а,б,с).
23. Составьте протоколы исследования психических состояний (три варианта заключений - а,б,с).
24. Протокол диагностики межличностных отношений (три варианта заключений - а,б,с).
25. Профессионально-этические принципы в психодиагностике (три варианта заключений - а,б,с).
26. Методы анализа, синтеза, абстрагирования и обобщения (три варианта заключений - а,б,с).
27. Опешите проблему достоверности личностных опросников и факторы, детерминирующие ответы на вопросы (три варианта заключений - а,б,с).
28. Психодиагностика мотивации. Измерение мотивации достижения (три варианта заключений - а,б,с).
29. Примеры применения метода контент анализа (три варианта заключений - а,б,с).
30. Моделирование как метод диагностического исследования (три варианта заключений - а,б,с).
31. Факторный анализ. Выявление корреляционных связей (три варианта заключений - а,б,с).
32. Ранговый анализ и ранжирование переменных исследования (три варианта заключений - а,б,с).
33. Методы количественного и качественного анализа данных диагностического исследования (три варианта заключений - а,б,с).

Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	5
Средний уровень	Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом	3
Минимальный уровень	Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом	2
Минимальный уровень не достигнут	Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками	0

4.2.1. Темы докладов и рефератов (в форме презентации):

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Основные разделы психологии труда. Понятие "эргономика".
3. История зарубежной психологии труда.
4. История отечественной психологии труда.
5. Психологическое понимание труда и профессии.
6. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.
7. Понятия: "модель специалиста", профессиограмма, психограмма, "формула профессий", схема анализа профессий, "аналитическая профессиограмма".
8. Методы профессиографирования и общая схема профотбора.
9. Основные этапы развития субъекта труда. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
10. Кризисы профессионального развития.
11. Проблема профессиональных деструкций.
12. Представление об организации. Понятие "организационная культура".
13. Основы кадрового менеджмента.
14. Связь организации с общественностью ("паблик рилейшнз").
15. Психология стресса и функциональных состояний работника.
16. Сущность и структура производственного конфликта.
17. Способы разрешения производственного конфликта.
18. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
19. Психологические вопросы теории тренажеров.
20. Культурно-исторический смысл возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения.
21. Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
22. Личная профессиональная перспектива (ЛПП) как возможный вариант модели профессионального самоопределения.
23. Методы профориентации.
24. Типы профконсультаций.
25. Основные приоритеты профориентационной работы в условиях современной России (РФ).
26. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
27. Проблема "модели специалиста" психолога труда и профконсультанта.
28. Основные концептуальные установки в работе профконсультанта. **Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):**

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	– продемонстрировано умение выступать перед аудиторией;	3
	– содержание выступления даёт полную информацию о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи; – умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу; – высокая степень информативности, компактность слайдов	
Средний уровень	– продемонстрирована общая ориентация в материале; – достаточно полная информация о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов; – невысокая степень информативности слайдов; – ошибки в структуре доклада; – недостаточное использование научной литературы	2
Минимальный уровень	– продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале; – ошибки в структуре доклада; – научная литература не привлечена	1
Минимальный уровень не достигнут	– выступление не содержит достаточной информации по теме; – продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи; – неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу.	0

4.2.1. Примерное задание для контрольной работы:

- 1.Труд как условие формирования личности.
- 2.Искусственный интеллект: настоящее и будущее.
- 3.Выбор профессии и личность.
- 4.Анализ субъективных факторов труда и их оценка для задач профотбора и профориентации.
- 5.Роль темперамента и характера в трудовой деятельности.
- 6.Эмоциональное напряжение, эмоциональный стресс, синдром эмоционального сгорания.
- 7.Психология профессиональной карьеры.
- 8.Общее и специфичное в профессиональном, жизненном и личностном самоопределении.
- 9.Гендерные различия в выборе профессии.
- 10.Проблемы становления профессионализма специалиста в области персонал-технологий.

1. Критерии оценивания результатов контрольной работы

Таблица 12

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности

[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студенты формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Заведующий кафедрой

Газиева М.З.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

Арсагириева Т.А.

**Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология труда»**

Направление подготовки
37.05.02 «ПСИХОЛОГИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Профиль подготовки

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - 6

Форма аттестации – Экзамен

**2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков
и (или) опыта деятельности**

**2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология
труда»:**

Задание – кейс.

- 1) В отделе работает сотрудник, который постоянно просит своих коллег о помощи. Постоянно нуждается в поддержке, руководстве. Любые поручения вызывают у него дополнительные вопросы. Сотрудник работает в компании около года.

Укажите причины, чем эта сложившаяся ситуация может быть вызвана? Что хорошего и что плохого в этой ситуации? Обоснуйте свой. Опишите необходимые действия психолога в организации в данной ситуации.

- 2) Характеристика профессионально важных качеств

Составьте перечень профессионально важных качеств психолога, которые способствуют реализации профессионала

Составьте перечень профессиональных качеств психолога, которые мешают работе профессионала

- 3) После длительной болезни у работника ухудшились результаты труда. Это связано:

- а) с нежеланием работать
- б) с частичной деавтоматизацией навыка
- в) с уменьшением профессиональных знаний

Обоснуйте свой ответ.

- 4) Укажите причины, чем эта сложившаяся ситуация может быть вызвана? Что хорошего и что плохого в этой ситуации? Обоснуйте свой. Опишите необходимые действия психолога в организации в данной ситуации. Характеристика личности. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности за выполняемую работу, переспрашивает о том, как выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода.

- 5) Карта наблюдения . Карта наблюдения включает в себя следующие четыре блока.

- 1 Взаимодействие с объектом труда.
- 2 Взаимодействие с предметом труда.
- 3 Взаимодействие со средствами труда.
- 4 Профессиональное взаимодействие.

Разработайте карту для наблюдения за работой кассира. Составьте пример карты наблюдения за работой продавца отдела детской одежды. Укажите не менее двух пар критериев для наблюдения по каждому блоку.

2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

- 1. Метод контент анализа.
- 2. Приведите пример применения проективного метода в психодиагностике (три варианта заключений - а,б,с) (*практико-ориентированное задание*)

3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

Таблица 13

№ п/п	Характеристика ответа	Баллы
1.	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу	13-15
2.	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.	10-12
3	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу	7-9
4.	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 14

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 15

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»
Код и наименование формируемой компетенции				

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию	Знает методологический аппарат гносеологии;	Знает методологический аппарат гносеологии;	Знает методологический аппарат гносеологии;	Не знает методологический аппарат гносеологии;
	умеет осуществлять поиск и критический анализ необходимой информации, обобщает результаты анализа для решения поставленной задач;	умеет осуществлять поиск и критический анализ необходимой информации, обобщает результаты анализа для решения поставленной задач;	умеет осуществлять поиск и критический анализ необходимой информации, обобщает результаты анализа для решения поставленной задач;	не умеет осуществлять поиск и критический анализ необходимой информации, обобщает результаты анализа для решения поставленной задач;
	владеет системным подходом для решения поставленных задач	владеет системным подходом для решения поставленных задач	владеет системным подходом для решения поставленных задач	не владеет системным подходом для решения поставленных задач
ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный	знает методы изучения профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы, среде и взаимодействия специалистов с техническими устройствами и субъектами труда, особенностей индивидуального стиля деятельности, а также особенностей трудового поста, его компонентов;	знает методы изучения профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы, среде и взаимодействия специалистов с техническими устройствами и субъектами труда, особенностей индивидуального стиля деятельности, а также особенностей трудового поста, его компонентов;	знает методы изучения профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы, среде и взаимодействия специалистов с техническими устройствами и субъектами труда, особенностей индивидуального стиля деятельности, а также особенностей трудового поста, его компонентов;	не знает методы изучения профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы, среде и взаимодействия специалистов с техническими устройствами и субъектами труда, особенностей индивидуального стиля деятельности, а также особенностей трудового поста, его компонентов;

<p>психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>умеет использовать знания о человеке как субъекте труда, особенностях профессионального, личностного развития и карьерного роста;</p>	<p>умеет использовать знания о человеке как субъекте труда, особенностях профессионального, личностного развития и карьерного роста;</p>	<p>умеет использовать знания о человеке как субъекте труда, особенностях профессионального, личностного развития и карьерного роста;</p>	<p>не умеет использовать знания о человеке как субъекте труда, особенностях профессионального, личностного развития и карьерного роста;</p>
	<p>владеет знаниями по психологическому содержанию профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы с целью прогнозирования психологических предикторов эффективности труда, составления программ для психологического отбора к служебной деятельности;</p>	<p>владеет знаниями по психологическому содержанию профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы с целью прогнозирования психологических предикторов эффективности труда, составления программ для психологического отбора к служебной деятельности;</p>	<p>владеет знаниями по психологическому содержанию профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы с целью прогнозирования психологических предикторов эффективности труда, составления программ для психологического отбора к служебной деятельности;</p>	<p>не владеет знаниями по психологическому содержанию профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы с целью прогнозирования психологических предикторов эффективности труда, составления программ для психологического отбора к служебной 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>Знает стандартные программы, направленные на профориентацию, планирование карьеры, личностного роста;</p>	<p>Знает стандартные программы, направленные на профориентацию, планирование карьеры, личностного роста;</p>	<p>Знает стандартные программы, направленные на профориентацию, планирование карьеры, личностного роста;</p>	<p>Не знает стандартные программы, направленные на профориентацию, планирование карьеры, личностного роста;</p>

<p>Умеет использовать знания для осуществления стандартных базовых процедур по оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;</p>	<p>Умеет использовать знания для осуществления стандартных базовых процедур по оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;</p>	<p>Умеет использовать знания для осуществления стандартных базовых процедур по оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;</p>	<p>Не умеет использовать знания для осуществления стандартных базовых процедур по оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;</p>
<p>Владеет знаниями об основных психологических подходах в консультировании, их основных положениях и структуре, принципах формирования конструктивных отношений в процессе психологического консультирования, наблюдения и адекватной интерпретации невербального поведения и адекватной интерпретации невербального поведения и вербальной продукции клиента, в зависимости от теоретического подхода;</p>	<p>Владеет знаниями об основных психологических подходах в консультировании, их основных положениях и структуре, принципах формирования конструктивных отношений в процессе психологического консультирования, наблюдения и адекватной интерпретации невербального поведения и вербальной продукции клиента, в зависимости от теоретического</p>	<p>Владеет знаниями об основных психологических подходах в консультировании, их основных положениях и структуре, принципах формирования конструктивных отношений в процессе психологического консультирования, наблюдения и адекватной интерпретации невербального поведения и вербальной продукции клиента, в зависимости от теоретического</p>	<p>Не владеет знаниями об основных психологических подходах в консультировании, их основных положениях и структуре, принципах формирования конструктивных отношений в процессе психологического консультирования, наблюдения и адекватной интерпретации невербального поведения и вербальной продукции клиента, в зависимости от теоретического</p>

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ**

(наименование дисциплины / модуля)

Направление подготовки Психология служебной деятельности

Профиль подготовки

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Форма обучения: очная

на 2024/ 2025 учебный год

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений