Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Степанов Максим Сергеевич
Должность: Проректор по образовательной и научно-исследовательской деятельности
Дата подписания: 30.10.2026 11:25:34
Уникальный программный ключ:
ac103ec627087a9e59e034d124a15f779f2c5a5e

Министерство спорта Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра педагогики и психологии

СОГЛАСОВАНО
Начальник учебно-методического управления
канд. биол. наук, доцент
И.В. Осадченко
«23» июня 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Проректор по образовательной и научно-исследовательской деятельности
канд. филол. наук, доцент
М.С. Степанов
«23» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»
Б1.В.06

Направление подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

ОПОП «Педагог-психолог в сфере образования»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очная

СОГЛАСОВАНО
И.о. декана факультета физической культуры
канд. пед. наук
О.В. Марандыкина
«17» июня 2026 г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 4, «09» апреля 2026 г.)
Заведующий кафедрой,
канд. пед. наук, доцент
В.В. Буторин
«17» июня 2026 г.

Малаховка 2026

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат, по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 122 от 22 февраля 2018 г. с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 8 февраля 2021 г.

Составитель рабочей программы:

О.В. Натарова ст. преподаватель

Рецензенты:

С.О. Хрусталёва, канд. пед. наук, доцент

К.С. Дунаев, д-р пед. наук, профессор

Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 44.03.02):

Код ПС	Профессиональный стандарт	Приказ Минтруда России	Аббрев. исп. в РПД
01 Образование и наука			
01.002	«Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575	**ПП**

1. Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-8 - способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

ПК-1 - Способен организовывать деятельность обучающихся, направленную на освоение дополнительной общеобразовательной программы

ПК-10 - Готов осуществлять психологическое консультирование субъектов образовательного процесса.

ПК-11 - Готов осуществлять информирование и консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора, проводить профориентационные мероприятия

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

ЗУН	Соотнесенные профессиональные стандарты	Формируемые компетенции
Знания: основных характеристик профессии «педагог-психолог», ценностно-смысловых аспектов трудовой деятельности; основы тайм-менеджмента; **Умения:** использовать инструменты и методы тайм-менеджмента при выполнении конкретных задач, проектов при достижении поставленных целей. **Навыки и/или опыт деятельности:** приобретения, пополнения и реализации полученных знаний в области психологии труда;	*Не используются*	**УК-6**
Знания: Основ психологии безопасности труда; **Умения:** выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций, оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности и принимать меры по ее предупреждению, **Навыки** и/или опыт деятельности: поддержание безопасных условий жизнедеятельности, на основе знаний психологии труда;	*Не используются*	**УК-8**
Знания: Основ психологии труда, стадий профессионального развития **Умения:** Знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности; **Навыки** и/или опыт деятельности: Консультирование обучающихся и их родителей	**ПП** ***A/03.7*** Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	**ПК-1**

(законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития и профессиональной адаптации		
Знания: Современных теорий и методов консультирования **Умения:** Владеть способами оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности **Навыки** и/или опыт деятельности: Консультирование администрации, педагогов, преподавателей и других работников образовательных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе и другим профессиональным вопросам	**ПП** ***A/03.7*** Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	**ПК-10**
Знания: Основ психологии труда, профессиоведения и профессиографии. Требований, предъявляемых профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии **Умения:** Знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности **Навыки** и/или опыт деятельности: Планирование совместно с другими педагогическими работниками профориентационной деятельности образовательной организации;	**ПП** ***A/06.7*** Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса	**ПК-11**

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Психология труда» относится к части формируемой участниками образовательных отношений в структуре ОП.

Объем дисциплины составляет 144 часа (4 зачетные единицы). Дисциплина изучается в 5 семестре, форма промежуточной аттестации: экзамен.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
Контактная работа преподавателя с обучающимися	**50**	**50**
Лекции	16	16
Семинары (С)	32	32
Консультация	2	2

Самостоятельная работа (всего)	**76**	**76**
Подготовка к экзамену	18	18
Вид промежуточной аттестации:	Экзамен	экзамен
Общая трудоемкость:		
часов зачетных единиц	144 4 з.е.	144 4 з.е.

4. Содержание дисциплины:

№ п/п	Тема (раздел)	Содержание раздела
1.	Обзорная характеристика психологических наук о труде.	Предмет, цели и задачи психологии труда, междисциплинарные связи с др. науками. История отечественных и зарубежных психологических наук о труде.
2.	Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики	Труд, профессия, специальность, трудовой пост в организации и его компоненты. Психологические признаки труда. Психические регуляторы труда. Теоретико-методологические основы психологии труда и инженерной психологии. Основы инженерной психологии и эргономики. Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование.
3.	Психологическое профессиоведение.	Введение в психологическое профессиоведение. Профессиограмма и психограмма. Классификации профессий в психологическом профессиоведении. Принятие решения в профессиональной деятельности Временной анализ труда профессионала.
4.	Проблемы психологии труда. Психология экстремальных видов деятельности	Исследования трудовой мотивации в работах отечественных и зарубежных исследователей. Развитие человека как субъекта труда. Психологические аспекты аттестации персонала. Кризисы профессионального становления личности. Профессиональные деструкции личности. Психология формирования профессионализма. Профессиональное самоопределение и карьерное консультирование. Общая характеристика профориентации и профессионального обучения Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Психология профессионального отбора. Профессиональная работоспособность и функциональные состояния Психологические особенности труда в организации. Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. Ассесмент-центры. Кадровый менеджмент. Психология группового субъекта труда. Основы психологии безопасности. Психология производственного травматизма и аварийности. Опасные и экстремальные профессии. Деятельность человека в экстремальных условиях. Развитие личности в экстремальных условиях. Взаимодействие людей в экстремальных видах деятельности.

5. Разделы дисциплины и виды учебной работы

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Виды учебной работы			Всего часов
		Л	С	СРС	
1.	Обзорная характеристика психологических наук о труде	2	2	10	14
2.	Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики	4	8	10	22
3.	Психологическое профессиоведение	2	4	16	22
4.	Проблемы психологии труда	8	18	40	66
	Всего	16	32	76	124
					2
	Подготовка к экзамену				18
	Итого				144

6. Перечень основной и дополнительной литературы

6.1. Основная литература

№ пп	Наименование издания	Кол-во экземпляров
		библиотека
1.	Лапшин, В. Е. Психология организаций : учебное пособие / В. Е. Лапшин, Н. В. Шаманин. — Владимир : Издательство Владимирского государственного университета, 2024. — 160 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/143835/details	1
2.	Шаповалов, В. И. Теория и практика организационной психологии : учебное пособие / В. И. Шаповалов, И. Б. Шуванов. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2023. — 88 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/150404/details	1

6.2. Дополнительная литература

№ пп	Наименование издания	Кол-во экземпляров
		библиотека
1.	Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Академический проект : Фонд "Мир", 2006. - 329 с.	20
2.	Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. - Москва ; Екатеринбург : Академический проект : Деловая книга, 2005. - 239 с. :	20
3.	Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 447 с.	3
4.	Леонова А. Б. Психология труда и организационная психология : современное состояние и перспективы развития : хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - Москва : Радикс, 1995. - 446 с.	2
5.	Лихтенштейн, В. И. Психология безопасности труда : учебное пособие	1

	/ В. И. Лихтенштейн, В. В. Конашков ; под редакцией В. С. Цепелев. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 136 с.— URL: http://www.iprbookshop.ru/69671.html	
6.	Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учебное пособие / под ред. Л. М. Митиной. - Москва : ACADEMIA, 2005. - 334 с.	19
7.	Манухина, С. Ю. Психология труда : учебное пособие / С. Ю. Манухина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 275 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/10805.html	1
8.	Носкова О. Г. Психология труда : учебное пособие / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - Москва : Академия, 2004. - 382 с.	16
9.	Островский, Э. В. Психология управления : учебное пособие / Э. В. Островский. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 247 с.	2
10.	Пономаренко, В. А. Профессия - психолог труда / В. А. Пономаренко. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 399 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88368.html	1
11.	Прусова, Н. В. Психология труда : учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81046.html	1
12.	Степанова, Н. В. Основы психологии труда : учебное пособие / Н. В. Степанова. — Оренбург : Оренбургская государственная медицинская академия, 2013. — 110 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/21836.html	1
13.	Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие / В. Д. Шадриков. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Логос, 1996. - 320 с.	4
14.	Эргономика : учебное пособие для вузов / В. В. Адамчук, Т. П. Варна, В. В. Воротникова [и др.] ; под редакцией В. В. Адамчук. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/75785.html	1
15.	Хлоповских, Ю. Г. Профессионально важные качества специалистов экстремального профиля : учебное пособие / Ю. Г. Хлоповских. — Железногорск : Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2023. — 113 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT . — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/140556/details	1
16.	Дашкова, С. В. Социально-психологические аспекты деятельности в экстремальных условиях : учебное пособие / С. В. Дашкова. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. — 120 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/143569/details	1
17.	Полянок, О. В. Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 2 : учебник / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 130 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/140894/details	1

18.	Полянок, О. В. Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 1 : учебник / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 104 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/140893/details	1
19.	Кириенко, И. П. Основы эргономики : учебное пособие / И. П. Кириенко. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2023. — 52 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/150374/details	1
20.	Эргономика : учебное пособие для вузов / В. В. Адамчук, Т. П. Варна, В. В. Воротникова [и др.] ; под редакцией В. В. Адамчука. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 264 с. // Образовательная платформа IPR CMAPT. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/143338/details	1

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет». Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных:

1. Антиплагиат: российская система обнаружения текстовых заимствований https://antiplagiat.ru/
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/
3. Министерство спорта Российской Федерации http://www.minsport.gov.ru/
4. Московская государственная академия физической культуры https://mgafk.ru/
5. Образовательная платформа МГАФК (SAKAI) https://edu.mgafk.ru/portal
6. Сервис организации видеоконференцсвязи, вебинаров, онлайн-конференций, интерактивные доски МГАФК https://vks.mgafk.ru/
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки http://obrnadzor.gov.ru/ru/
8. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru
9. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) http://lib.mgafk.ru
10. Электронно-библиотечная система Elibrary https://elibrary.ru
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks http://www.iprbookshop.ru
12. Электронно-библиотечная система РУКОНТ https://lib.rucont.ru
13. Энциклопедия психодиагностики http://psylab.info
14. Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского http://www.gnpbu.ru/

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1.Для обеспечения традиционных и активных форм проведения занятий по дисциплине требуются мультимедийные аудитории и техническое обеспечение: видеопроектор и ноутбук.

8.2. Программное обеспечение.

В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или одна из лицензионных версий Microsoft Office.

Для контроля знаний обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении» разработанной ЗАО «РАМЭК-ВС».

8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического

развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии, организованы занятия на 1 этаже главного здания. Созданы следующие специальные условия:

8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;
- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);
- портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;
- принтер Брайля;
- портативное устройство для чтения и увеличения.

8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);
- «ElBrailleW14J G2;
- FM- приёмник ARC с индукционной петлей;
- FM-передатчик AMIGO T31;
- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-РСМ» РМ- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

Приложение к Рабочей программе дисциплины
«Психология труда»

Министерство спорта Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московская государственная академия физической культуры»
Кафедра педагогики и психологии

Фонд оценочных средств

по дисциплине
«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

Направление подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

ОПОП «Педагог-психолог в сфере образования»

Форма обучения
очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры
(протокол № 4 от «09» апреля 2026 г.)
Зав. кафедрой _____/ В.В. Буторин
«17» июня 2026 г.

Малаховка, 2026

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции	Трудовые функции	ЗУНы	Индикаторы достижения
УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	*Отсутствуют*	**Знания:** основных характеристик профессии «педагог-психолог», ценностно-смысловых аспектов трудовой деятельности; основы тайм-менеджмента; **Умения:** использовать инструменты и методы тайм-менеджмента при выполнении конкретных задач, проектов при достижении поставленных целей. **Навыки и/или опыт деятельности:** приобретения, пополнения и реализации полученных знаний в области психологии труда;	Знает сущностные признаки труда и его разновидности; психологические факторы, условия и движущие силы профессионального развития педагога-психолога, теории трудовой мотивации, противопоказания для работы педагога-психолога; подходы к построению модели труда специалиста; роль тайм-менеджмента при организации работы педагога-психолога; **(устный опрос, доклад-презентация, конспектирование, вопросы к промежуточной аттестации)** Составляет хронометраж учебного дня с указанием основных видов деятельности студента **(ПЗ);** Анализирует современное состояние психологии труда, высказывает и аргументирует свою точку зрения в процессе обсуждения сопровождая наглядно-иллюстрированным материалом по теме **(доклад-презентация, реферат)**
УК-8 - способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения	*Отсутствуют*	**Знания:** Основ психологии безопасности труда; **Умения:** выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций, оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности и принимать меры по ее предупреждению, **Навыки** и/или опыт деятельности: поддержание безопасных условий	Знает причины производственного травматизма и аварийности; характеристику функциональных состояний субъекта труда; индивидуально-личностные детерминанты безопасности труда; виды профессиональных деструкций; **(устный опрос, доклад-презентация, конспектирование, вопросы к промежуточной аттестации)** Приводит примеры факторов риска и возникновения опасных ситуаций в работе образовательных организаций разной направленности, указывая на их признаки и условия возникновения **(дискуссия)** Предлагает рекомендации по профилактике профессиональных

устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов		жизнедеятельности, на основе знаний психологии труда;	деструкций у педагогов **(ПЗ)**
ПК-1 - Способен организовывать деятельность обучающихся, направленную на освоение дополнительной общеобразовательной программы	***ПП А/03.7*** *Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса*	**Знания:** Основ психологии труда, стадий профессионального развития **Умения:** Знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности; **Навыки** и/или опыт деятельности: Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития и профессиональной адаптации	Знает: этапы развития человека как субъекта труда, уровни профессионализма; особенности формирования индивидуального стиля трудовой деятельности; характеристику развития профессионального сознания; факторы и способы разрешения кризисов профессионального развития; **(устный опрос, коллоквиум, конспектирование, вопросы к промежуточной аттестации)** Определяет детерминанты возникновения и протекания кризисов профессионального развития **(ситуационные задачи)** Приводит примеры успешных профессионалов, работающих в изучаемой сфере профессиональной деятельности **(творческое задание)** Разрабатывает рекомендации для обучающихся и родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития и профессиональной адаптации; **(ПЗ)**
ПК-10 - Готов осуществлять психологическое консультирование субъектов образователь	***ПП А/03.7*** *Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса*	**Знания:** Современных теорий и методов консультирования **Умения:** Владеть способами оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности	Особенности психологического консультирования субъекта труда; понятия «организация» и «организационная культура», составляющие организационной культуры; психологические характеристики трудового коллектива; **(устный опрос, конспектирование, вопросы к промежуточной аттестации)**

ного процесса		**Навыки** и/или опыт деятельности: Консультирование администрации, педагогов, преподавателей и других работников образовательных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе и другим профессиональным вопросам	Приводит критерии эффективности психологического консультирования в сфере психологии труда **(дискуссия);** Осуществляет психологический анализ проблем взаимоотношений в трудовом коллективе и предлагает рекомендации по их оптимизации **(ситуационные задачи)**
ПК-11 - Готов осуществлять информирование и консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора, проводить профориентационные мероприятия	***ПП А/06.7*** *Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса*	**Знания:** Основ психологии труда, профессиоведения и профессиографии. Требований, предъявляемых профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии **Умения:** Знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их	Объект, предмет, цель и задачи психологии труда; историю развития психологических знаний о труде; содержание основных разделов психологии труда; понятийный аппарат профессиоведения и профессиографии, типы профессиограмм; методы профессиографирования; классификации профессий понятие «профессиональная пригодность», компоненты профпригодности; этапы и методы профподбора и профотбора; тенденции развития современного рынка труда **(вопросы к промежуточной аттестации, конспектирование, устный опрос, дискуссия)** Выявляет профессионально-важные качества для различных профессий, составляет профессиограмму описание трудового поста и формулу (по Е.А. Климову) выбранной профессии; **(ПЗ)** Выступает в учебной группе с результатами проведенного профессиографирования **(доклад)** Планирует профориентационные мероприятия в образовательной организации **(ПЗ)**

		профессиональному образованию, личности **Навыки** и/или опыт деятельности: Планирование совместно с другими педагогическими работниками профориентационной деятельности образовательной организации;	

Составитель Натарова О.В./_____

1. Типовые контрольные задания:

1.1.1 Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет).

1. Психология труда: предмет, задачи и направления исследования.
2. Основные разделы психологии труда.
3. Определение, предмет, цели и задачи и история возникновения инженерной психологии.
4. Определение, предмет, цели и задачи и история возникновения эргономики.
5. Эргатическая система и эргатические функции.
6. Методы инженерной психологии
7. Особенности и виды труда операторов.
8. Режимы работы оператора и общая схема его деятельности в СЧМ.
9. Типы профессиональных ошибок в деятельности оператора
10. Понятия профессиограмма и психограмма, принципы и уровни профессиографирования.
11. Методы психологического анализа профессий
12. Индивидуальный стиль деятельности и свойства интегральной индивидуальности. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности: структура, условия формирования, методы изучения и оценки.
13. Концепции изучения трудовой мотивации в работах зарубежных исследователей
14. Исследования трудовой мотивации в работах отечественных ученых
15. Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов
16 .Психологические признаки и психические регуляторы труда.
17. Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование: цели, задачи и методы.
18. Принятие решения в профессиональной деятельности.
19. Труд, профессия, специальность, трудовой пост в организации и его компоненты
20. История возникновения и развития психологии труда
21. Трудовая мотивация субъекта труда: основные понятия и методы ее изучения. Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда.
22. Классификации профессий в психологии труда: критерии, способы группировки, примеры. Классификация профессий для старшеклассников Е.А.Климова

Критерии оценки:

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине студент должен изучить вопросы к зачету, представленные в фонде оценочных средств, опираясь на содержание основной и дополнительной литературы, предусмотренной программой дисциплины. На зачете преподаватель по своему усмотрению предлагает студенту ответить на два вопроса из предложенного перечня. На подготовку ответов на вопросы студенту отводится 15-20 минут. В случаях затруднения при ответе на вопрос или неполном ответе студента, преподаватель может задать наводящие или дополнительные вопросы в рамках изучаемой дисциплины. В случае неудовлетворительного ответа студента на заданные вопросы, преподаватель имеет право отправить студента на повторную сдачу зачета.

Оценка **«зачтено»** ставится на зачете студенту, если он твердо знает материал, владеет основными понятиями и терминологией дисциплины, грамотно излагает содержание основных разделов программы изучаемой дисциплины, не допуская существенных ошибок, правильно применяет теоретические знания при решении практических или ситуационных задач, имеет выполненные задания для самостоятельной работы студента.

Оценка **«не зачтено»** ставится студенту, не знающему значительной части программного материала, не владеющему основной терминологией и понятиями изучаемой дисциплины, при ответе на вопрос допускающему существенные ошибки, имеющему систематические пропуски аудиторных занятий без «отработанных» тем, невыполненные задания для самостоятельной работы студента.

1.1.2 Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен).

1. Психология труда как отрасль научного знания, ее научный предмет и задачи, связи психологии труда с другими непсихологическими научными дисциплинами. Место психологии труда в системе психологических наук.
2. История зарубежной индустриальной психологии: эволюция школ научного управления трудом, производством и развитие прикладной психологии.
3. История отечественной индустриальной психотехники (тематика исследований, теоретические основы, достижения, судьба лидеров, причины ликвидации).
4. Методы психологии труда, их классификация, возможности и ограничения.
5. Эргатическая система, эргатические функции, их типология. Эволюция эргатических функций в истории цивилизации. Тенденции развития труда в постиндустриальном обществе. Человеческие факторы в эргатических системах.
6. Понятия: профессия, работа, специальность. Существенные признаки труда, отличие трудовой деятельности от игры, учения, общения.
7. Трудовой пост в эргатической системе и его компоненты.
8. Понятие субъекта труда, уровни и цели его изучения в психологии труда.
9. Психические регуляторы и психологические признаки труда,.
10. Трудовая мотивация субъекта труда: основные понятия и методы ее изучения. Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда.
11. Концепции трудовой мотивации: суть, достоинства и недостатки, значение для практики управления персоналом.
12. Психологическое профессиоведение. Принципы и уровни профессиографирования. Методы психологического изучения профессий.
13. Профессиограмма и психограмма профессионала. Понятие профессионально-важных признаков (качеств), их виды, пути выявления.
14. Классификации профессий в психологии труда: критерии, способы группировки, примеры. Классификация профессий для старшеклассников Е.А.Климова.
15. Стадии развития человека как субъекта труда. Этапы становления профессионала в цикле профессионального развития личности (Е.А.Климов).
16. Психологические проблемы профориентации и карьерного консультирования. Цели и методы.
17. Кризисы профессионального развития личности.
18. Профессиональные деструкции: определение, виды, причины возникновения и методы реабилитации.
19. Психология формирования профессионализма Развитие профессионального сознания.
20. Индивидуальный стиль деятельности и свойства интегральной индивидуальности. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности: структура, условия формирования, методы изучения и оценки.
21. Профессиональная пригодность как системное понятие, степени пригодности. Объектные и субъектные компоненты профпригодности. Относительная и абсолютная профпригодность.

22. Этапы разработки методов прогнозирования профессиональной пригодности. Критерии применимости тестов для прогноза профессиональной успешности, способы их количественной оценки.

23. Этические требования и правовые ограничения в профотборе персонала.

24. Психологические аспекты оценки и аттестации персонала.

25. Признаки группового субъекта труда. Способ организации совместной деятельности, межличностные отношения и эффективность труда.

26. Психология профессиональной работоспособности, оптимальные и неблагоприятные функциональные состояния работника в труде.

27. Методы диагностики функциональных состояний человека в труде.

28. Работоспособность как один из критериев психического здоровья и нормального развития личности. Способность к труду при аномалиях развития личности.

29. Психология труда как лечебного средства: трудотерапия при физических травмах и психических заболеваниях.

30. Развитие личности в экстремальных условиях. Взаимодействие людей в экстремальных видах деятельности.

31. Определение, предмет, цели и задачи и история возникновения инженерной психологии.

32. Определение, предмет, цели и задачи и история возникновения эргономики. Методы инженерной психологии

33. Особенности и виды труда операторов. Режимы работы оператора и общая схема его деятельности в СЧМ.

34. Типы профессиональных ошибок в деятельности оператора

35. Психологические особенности труда в организации.

36. Психологическое сопровождение профессионального становления личности.

37. Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование: принципы и содержание.

38. Методы исследования происшествий в психологии труда, инженерной психологии и эргономике.

39. Безопасность труда в условиях информационной перегрузки.

40. Особенности профессионального консультирования разных групп населения.

41. Аттестация рабочих мест в эргатической системе. Классификация рабочих мест. Проектирование рабочего пространства.

42. Понятие «функциональный комфорт». Оценка удобства рабочего места, поста управления, инструмента и средств отображения информации.

43. Психология производственного травматизма и аварийности

44. Причины отказа работников от участия в сложных и опасных видах деятельности. Тревожность, страх, профессиональные неврозы.

45. Психологическая характеристика труда педагога-психолога.

46. Определение, предмет, цели и задачи и история возникновения организационной психологии.

47. Понятие «организация» и «организационная культура». Составляющие организационной культуры.

48. Психологически обусловленные проблемы профессионального образования.

49. Формы непрерывного профессионального образования.

50. Современные тенденции развития профессионального образования и рынка труда.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине студент должен изучить вопросы к экзамену, представленные в фонде оценочных средств, опираясь на содержание основной и дополнительной литературы, предусмотренной программой дисциплины. На экзамене студент отвечает на два вопроса, содержащиеся в экзаменационном билете. На подготовку ответов на вопросы студенту отводится 15-20 минут. В случаях затруднения при ответе на вопрос или неполном ответе студента, преподаватель может задать наводящие или дополнительные вопросы в рамках изучаемой дисциплины. В случае неудовлетворительного ответа студента на заданные вопросы, преподаватель имеет право отправить студента на повторную сдачу экзамена.

Критерии оценки:

1. Оценка «отлично» ставится студенту, ответ которого содержит: глубокое знание программного материала; знание понятийного и терминологического аппарата всего курса; знание содержания основной и дополнительной литературы по курсу; связь теории с практикой;

Оценка «отлично» не ставится в случаях наличия: пропусков аудиторных занятий, за исключением «отработанных» тем; отсутствия подготовки к работе и активности на семинарских занятиях; невыполненных заданий по самостоятельной работе, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

2. Оценка «хорошо» ставится студенту, ответ которого свидетельствует: о полном знании материала по программе; о знании содержания основной литературы; знании понятийного и терминологического аппарата курса; а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков аудиторных занятий, за исключением «отработанных» тем; отсутствия подготовки к работе и активности на семинарских занятиях, отсутствия невыполненных заданий по самостоятельной работе.

3. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит: поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием понятийного аппарата и основной терминологии курса;

Оценка «удовлетворительно» не ставится в случаях пропусков аудиторных занятий, за исключением «отработанных» тем и несистематической работы студента на семинарском занятии (отсутствие подготовки, низкая активность), отсутствия невыполненных заданий по самостоятельной работе.

4. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, имеющему: существенные пробелы в знании основного материала по программе, допустившему принципиальные ошибки при изложении материала, не владеющему понятийным аппаратом и основной терминологией курса; имеющему систематические пропуски аудиторных занятий без «отработанных» тем, невыполненные задания для самостоятельной работы студента.

1.2 Вопросы для устного опроса

Раздел 1. Обзорная характеристика психологических наук о труде

1. Дайте определение психологии труда, ее предмету и объекту.
2. Какие компоненты включает в себя предмет психологии труда?
3. Перечислите основные задачи психологии труда.
4. Перечислите направления исследования психологии труда
5. Какие методы использует психология труда?
6. Каково прикладное значение психологии труда?
7. С какими научными дисциплинами тесно связана психология труда?
8. Охарактеризуйте основные разделы психологии труда.

9. Существовала ли в дореволюционной России психология труда как отрасль науки?

10. Какие задачи практики выдвигались дореволюционными инженерами и требовали научно-психологических знаний?

11. Какие задачи, связанные с психологическими знаниями, ставили дореволюционные врачи и физиологи?

12. Какого рода психологические знания требовалось разрабатывать в области общего и профессионального образования дореволюционной России?

13. Что такое НОТ? Почему «нотовское движение» в нашей стране получило развитие в 20-е гг. XX в. и было свернуто в 30-е гг.?

14. Как назывались научные дисциплины, изучавшие человека в труде, в России 20-х гг. XX в.?

15. Кто был лидером советской индустриальной психотехники?

16. Когда было свернуто психотехническое движение в нашей стране и что послужило ближайшей причиной этого события?

17. В чем состояли положительные достижения отечественной индустриальной психотехники?

18. Когда в нашей стране возобновились исследования в области психологии труда?

19. Что объединяет и отличает психологию труда, инженерную психологию и эргономику?

20. Что объединяет и отличает такие дисциплины, как психология труда, менеджмент, организационное поведение, организационная психология, психология управления, экономическая психология?

21. Каковы основные проблемы современной отечественной психологии труда?

22. Назовите основные школы научного менеджмента и их представителей.

Раздел 2. Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

1. Дайте определения понятиям «труд», «профессия», «специальность», «трудовой пост».

2. Какие подходы к пониманию профессии выделил Е.А. Климов? Дайте им характеристику.

3. Какие компоненты входят в структуру профессиональной пригодности человека. Дайте им характеристику.

4. Перечислите компоненты трудового поста в организации.

5. Почему психологам труда и инженерным психологам необходимо исследовать внешнюю сторону профессиональной деятельности, ее объектные (непсихологические) составляющие: предмет, продукт труда и др.

6. Какие положения теории деятельности используются в психологии?

7. Охарактеризуйте системный подход применительно к психологии труда и инженерной психологии.

8. Дайте определения понятиям: «эргатическая система», «эргатические функции».

9. Перечислите основные эргатические функции, выделенные Климовым Е.А.

10. В чем отличие понятий «эргатическая функция», «трудовая функция»?

11. Дайте характеристику субъекту труда. Как это понятие соотносится с понятием «субъект деятельности»?

12. Дайте характеристику психическим регуляторам труда.

13. Какие психологические признаки труда Вы знаете?

14. В чем заключаются особенности использования методов психологии труда и инженерной психологии?

Раздел 3. Психологическое профессиоведение.

1. Что такое профессиограмма и психограмма? В каком виде можно представить психограмму?

2. Какие направления профессиографирования можно выделить в связи с целями исследования?

3. Какие качества человека называют профессионально важными?

4. Какие виды ПВК выделяют в профессиографии?

5. Какие концепции используются за рубежом в психологическом анализе профессиональной работы?

6. Каковы основные принципы и уровни профессиографии?

7. Какими методами психологи изучают профессии?

8. В чем преимущества и ограничения опросных методов в профессиографии?

9. В чем преимущества и ограничения метода наблюдения в профессиографии?

10. Можно ли использовать эксперимент для составления психограммы успешного профессионала?

11. В чем суть трудового метода изучения профессий?

12. Зачем нужны классификации профессий?

13. Как составляются классификации профессий?

14. Почему классификаций профессий много, а не одна, универсальная?

15. Какие существуют классификации профессий?

16. Перечислите главные понятия и термины, используемые для изучения и описания темпоральности деятельности, сознания, опыта профессионала.

17. Как проявляется темпоральность в профессиональном опыте?

18. В чем отличия темпоральности нормальных и экстремальных ситуаций трудовой деятельности?

19. Какими методами можно исследовать временные характеристики действий, опыта, сознания субъекта труда?

20. Что такое временной синтез?

Раздел 4. Проблемы психологии труда

1. Каковы возможные виды побуждений в труде?

1. Какие эмоциональные переживания может порождать труд? Что такое «удовлетворенность трудом»?

2. Как связаны степень удовлетворенности трудом и эффективность труда работника?

3. Можно ли влиять на мотивы труда через проектирование работы?

4. Что такое потребность, каковы основные виды потребностей человека? Каковы типичные потребности, удовлетворяемые в труде?

5. Чем отличается мотив от стимула?

6. Как соотносятся понятия мотива и смысла в трудовой деятельности?

7. В чем суть теории потребностей А. Маслоу и каково ее значение для практики управления персоналом?

8. Какие группы факторов труда исследовал Ф. Герцберг?

9. Как результаты эмпирического исследования Ф. Герцберга можно использовать в ответе на вопрос: всегда ли продуктивен в работе человек, удовлетворенный трудом?

10. В чем суть теории ожиданий В. Врума и каково значение этой теории для практики работы с персоналом?

11. Какими методами можно диагностировать мотивационные образования работника?

12. Какие факторы влияют на возникновение у субъекта «состояния потока» в деятельности?

13. Какие эксперименты подтверждают эффективность концепции «обогащения труда»?

14. В чем суть Йельского технологического проекта и какие эксперименты подтверждали его эффективность?

15. В чем преимущества и недостатки разделения производственного процесса на простые повторяющиеся операции? В каких исторических условиях эта форма организации труда появилась и была эффективна, когда и почему она перестала быть эффективной?

16. Какие факторы, влияющие на удовлетворенность трудом молодых рабочих, были выявлены в исследовании В. А.Ядова и др. «Человек и его работа» (1967)?

17. Какие психические образования отнесены В.А.Ядовым (1979) к диспозициям личности и какие из них играют решающую роль в прогнозировании профессионального поведения личности?

18. Каковы психологические признаки труда в отличие от других видов деятельности?

19. Что является предметом экспертной оценки в методике «Дифференцированная оценка структуры труда» Е.А.Климова?

20. Какие признаки характерны для нормального труда?

21. Каковы компоненты структуры человека как субъекта труда?

22. Каковы периоды развития человека как субъекта труда в онтогенезе?

23. Что такое квалификация, компетентность, профессионализм, псевдопрофессионализм, профессиональный опыт?

24. Назовите стадии цикла профессионализации (по Е. А. Климову).

25. Какие психологические новообразования формируются у дошкольников как будущих субъектов труда?

26. В чем состоят возрастные изменения психических функций человека в период средней и поздней взрослости?

27. Каковы критерии зрелой личности и как они учитываются в стратегиях управления персоналом в организациях?

28. Каковы источники профессионального развития личности?

29. Что такое «профессиональное выгорание» и «трудоголизм»?

30. Какие типичные виды приспособительного профессионального поведения известны вам?

31. Что такое профессиональная адаптация, дезадаптация, реадаптация?

32. Каковы признаки нормального профессионального развития и профессиональной деформации личности? Какие свойства личности способствуют развитию профессиональной деформации?

33. Какие методы используются в исследовании человека как субъекта труда?

34. Что такое профессиональные деструкции?

35. Какие тенденции профессиональных деструкций выделила А.К.Маркова?

36. Профессии какого типа, наиболее подвержены профессиональным деструкциям?

37. Назовите концептуальные положения развития профессиональных деструкций личности?

38. На какие три группы, делятся факторы, детерминирующие профессиональные деструкции?

39. Назовите основные профессиональные деструкции менеджеров?

40. Перечислите основные теоретические подходы, используемые в психологии профориентации и профконсультации.

41. Каковы основные направления современной профориентации в нашей стране?

42. Назовите основные направления психологической помощи населению, связанной с профориентацией и трудоустройством.

43. Каковы задачи и методы профориентационной работы в средней школе?

44. Как оценить эффективность профконсультационных мероприятий?

45. Каковы важнейшие факторы индивидуальной проблемной профконсультационной ситуации?

46. Какие задачи могут решаться в процессе индивидуальной профконсультации?

47. Каковы методы карьерного консультирования?

48. Что должен знать и уметь психолог в роли карьерного профконсультанта?

49. В чем заключается психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии оптации?

50. В чем заключается психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии профессионального образования?

51. В чем заключается психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии профессиональной адаптации?

52. В чем заключается психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии профессионализации?

53. В чем заключается психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии мастерства?

54. В чем заключается психологическое сопровождение профессионального становления личности на этапе прекращения профессиональной деятельности?

55. Дайте определение понятия «аттестация персонала».

56. Каковы цели аттестации персонала?

57. Какие социально-экономические и профессионально-психологические задачи решает аттестация персонала?

58. Назовите функции аттестации персонала в психологии управления.

59. Каковы принципы аттестации персонала?

60. Охарактеризуйте системы и методы аттестации кадров.

61. Опишите процедуру аттестации персонала.

62. Что такое индивидуальный стиль деятельности?

63. ИСД — единственный для каждого человека или человек может владеть разными стилями деятельности?

64. Приведите пример индивидуальных стилей деятельности, связанных со свойствами разных уровней интегральной индивидуальности (по В.С.Мерлину).

65. Когда в онтогенезе формируется ИСД? В какой мере ИСД устойчив?

66. Всякий ли ИСД и всегда ли эффективен?

67. Какие условия способствуют формированию эффективного ИСД?

68. Какими методами исследуют ИСД?

69. Приведите примеры когнитивных стилей. Как когнитивные стили связаны с личностными особенностями?

70. Возможно ли целенаправленное формирование эффективного ИСД в профессии?

71. Назовите субъектные компоненты профпригодности.

72. Каковы цели профотбора персонала?

73. Каковы этапы разработки системы психологического прогнозирования профпригодности?

74. Перечислите критерии применимости методов психологического профотбора.Каковы приемлемые границы надежности и валидности методов прогнозирования профпригодности?

75. Оценивал ли Г. Мюнстерберг в опытах с вагоновожатыми и телефонистками показатели валидности и надежности?

76. Какие сведения относятся к персональным данным работника?

77. В чем состоят этические требования в практике психологического прогнозирования профпригодности?

78. Как оценить эффективность профессиональной деятельности работников?

79. Каковы типичные ошибки экспертов в оценке эффективности труда? Как их минимизировать?

80. Что такое функциональное состояние, профессиональная работоспособность и трудоспособность?

81. Для каких задач практики необходимо исследовать и оценивать работоспособность человека?

82. Назовите виды желательных и неблагоприятных функциональных состояний человека в труде.

83. Дайте характеристику четвертой стадии переутомления.

84. Какие виды стресса встречаются в профессиональной деятельности? Назовите основные концепции исследования стресса.

85. Перечислите пути оптимизации функциональных состояний человека в труде.

86. Каковы правила эффективного использования функциональной музыки на производстве?

87. Каковы этапы формирования оптимального индивидуального стиля саморегуляции состояний?

88. Назовите методы диагностики функциональных состояний в труде.

89. В чем суть организации?

90. Назовите основные компоненты организационной культуры.

91. Что такое лидер организации (по сравнению с лидером группы или коллектива)?

92. Чем вызвана необходимость командообразования в организациях?

93. Назовите достоинства и преимущества внешнего консультанта организации.

94. Кого считают инвалидами? Какие направления включает индивидуальная программа реабилитации инвалида?

95. Что такое социально-трудовая адаптация и реадаптация инвалидов?

96. В чем состоят психологические основы восстановительной трудотерапии при травмах и ранениях верхних конечностей?

97. В каких случаях трудотерапия может быть эффективной при психопатологии?

98. В чем состоят дефекты трудоспособности при аномалиях развития ребенка?

99. Как меняются общение, эмоциональная сфера, самооценка и личностная регуляция поведения у лиц на ранних этапах старения?

100. Каковы основные типы совместной трудовой деятельности?

101. Что такое совместимость, каковы ее виды? Как оценить и прогнозировать совместимость?

102. Что такое социально-психологический климат группы? Как его измерить? Как влияет СП климат на эффективность группового труда?

103. Каковы факторы низкой эффективности лидерства в труде и, напротив, что способствует формированию эффективного лидера

104. Каковы основные виды профессионального общения, чем определяются содержание, формы и способы профессионального общения?

105. Чем отличаются несчастные случаи и аварии от преступных деяний?

106. Как понимал К. Марбе роль личного фактора в травматизме? В чем суть теста горошин?

107. Что означает для современного психолога термин «человеческий фактор» в происшествиях?

108. Какими методами исследуют психологи несчастные случаи и аварии?

109. Каковы пути преодоления отказов по вине персонала в эргатических системах?

110. Что такое «классы профессионального риска» отраслей экономики, на каком основании предприятие и отрасль экономики относят к соответствующему классу риска?

111. Каковы правовые гарантии жизни и здоровья человека в профессиональном труде в современной России?

112. Каковы принципы концепции безопасности Д. Петерсона?

113. Дайте определение понятию «опасные профессии».

114. В чем выражается позитивное влияние экстремальных ситуаций на развитие личности?

115. Охарактеризуйте личность, профессионально занимающуюся экстремальной деятельностью.

116. Опишите возможные причины развивающего влияния экстремальных ситуаций

117. Опишите экстрим, как социальную тенденцию.

118. В каких соотношениях относятся просоциальное поведение и профессиональные требования?

119. В чем заключается проблема лидерства и руководства в управлении группой в экстремальной ситуации?

120. В чем заключается позиция, стратегии и средства общения в экстремальной ситуации?

Критерии оценки:

- **оценка «зачтено»** выставляется если студент правильно и развернуто ответил на поставленные вопросы; построил ответ логично, последовательно, привел примеры, показал владение терминологическим аппаратом; сумел объяснять сущность, явлений, процессов, событий, проявил свободное владение монологической речью, при это допуская стилистические неточности. Допускается наличие одной-двух неточностей при употреблении терминологического аппарата;

- **оценка «не зачтено»** если студент не ответил на вопрос или при ответе обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, незнание основных вопросов теории, не умеет давать аргументированные ответы, слабо владеет монологической речью. В ответе отсутствует логичность и последовательность. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата.

1.3 Темы для конспектирования

Раздел 1. Обзорная характеристика психологических наук о труде

1. Краткая история возникновения и развития психологии труда //Носкова О. Г. Психология труда : учебное пособие / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - М. : Академия, 2004.

Раздел 2. Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

1. Инженерно-психологические исследования когнитивных процессов // Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

2. Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование // Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

3. Психомоторика профессионалов и проектирование предметных компонентов эргатических систем// Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

Раздел 3. Психологическое профессиоведение.

1. Психологическое профессиоведение // Носкова О. Г. Психология труда : учебное пособие / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - М. : Академия, 2004.

2. Временной анализ труда профессионала Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

Раздел 4. Проблемы психологии труда

1. Психология трудовой мотивации // Носкова О. Г. Психология труда : учебное пособие / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - М. : Академия, 2004.

2. Психология формирования профессионализма // Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

3. Кризисы профессионального становления личности. Профессиональные деструкции личности. // Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2006.

4. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. // Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2006.

5. Психологическое профессиональное консультирование. // Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2006.

6. Профессиональное самоопределение и карьерное консультирование.// Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

7. Психологические аспекты аттестации персонала. // Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2006.

8. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. // Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

9. Психологические особенности труда в организации.//Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров. - М. : Издательство Юрайт, 2014

10. Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.// Носкова О. Г. Психология труда : учебное пособие / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - М. : Академия, 2004.

11. Психология группового субъекта труда. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

12. Психология производственного травматизма и аварийности. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / ред. Е. А. Климова, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. - М. : Издательство Юрайт, 2015.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется если представлен конспект, написанный студентом собственноручно, представляющий собой краткое связное изложение содержания источника или его части, без подробностей и второстепенных деталей.

- оценка «не зачтено» выставляется, если: студент проигнорировал данный вид работы; предоставил конспект написанный третьим лицом или в машинописном виде; представленный конспект не отражает сути изучаемого источника, является слишком кратким или излишне подробным.

1.4 Темы для докладов-презентаций

Раздел 4. Проблемы психологии труда

1. Предмет, задачи и методы организационной психологии.
2. История возникновения и развития организационной психологии
3. Место и роль психолога в организации
4. Основные подходы к управлению персоналом
5. Психометрические проблемы профессионального отбора
6. Психологические аспекты расстановки персонала.
7. Психологические аспекты адаптации персонала.
8. Психологическое сопровождение увольнения и высвобождения персонала
9. Объективные и субъективные причины текучести кадров
10. Карьерное консультирование: цели, задачи, методы
11. Центры ассессмента: организация и содержание мероприятий, точность прогноза успешности профессиональной деятельности
12. Основные направления кадрового менеджмента

Критерии оценки

Требования к подготовке и изложению доклада-презентации:

1. Количество слайдов в презентации должно соответствовать содержанию и продолжительности выступления; должны иметься: титульный слайд, слайд с выводами, слайд со ссылками на использованные при подготовке доклада литературные источники, иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст должен легко читаться (размер шрифта не менее 24 пт, фон контрастный);

2. Оформление слайдов должно соответствовать теме, не препятствовать восприятию содержания, для всех слайдов презентации должен использоваться один и тот же шаблон оформления

3. Презентация должна начинаться с определений основных понятий, содержать наиболее полную, понятную информацию по теме работы, в ней должны отсутствовать стилистические, орфографические и пунктуационные ошибки.

4. Выступающий должен свободно владеть содержанием, ясно и грамотно излагать материал, отвечать на вопросы и замечания аудитории.

5. Не допускается скачивание готовых презентаций из сети Интернет.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется, если представленный доклад-презентация соответствуют предъявленным требованиям к его оформлению и изложению

- оценка «не зачтено» выставляется, если: студент проигнорировал данный вид работы; представленный доклад-презентация не отвечает предъявленным требованиям к его оформлению или изложению.

1.5 Темы индивидуальных творческих заданий[1]

Раздел 2. Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

Используя схему составить описание рабочего поста работника выбранной студентом профессии.

Составляющие трудового поста:

1.Цели (представление о продукте деятельности). Цели деятельности могут быть жестко прописаны, или не фиксированы, пример – творческие профессии; Цели: жестко-фиксированные, заданы четким алгоритмом; не заданные (в профессиях, где продукт не задан, а является искомым). Цели: объективно заданные (социально фиксированные) и субъективно принятые.

2.Заданный предмет или исходный материал (ситуация, система – знаковая, биологическая, социальная и т.д.). Предмет труда не обязательно внешний, может быть и внутренний, может быть объективирован в меньшей или большей степени.

3.Система средств труда. Любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с предметом труда.

а) Внешние объективированные (вещественные) средства труда:

-гнозис (средства для приема, получения информации):

1) дающие изображение (бинокль);

2) дающие знак (счетчик);

3) вычисляющие (калькулятор);

-праксис (средства для осуществления практических действий в биологических, технических, знаковых, неживых природных, художественных)

– ручные, автоматизированные, машинные.

б) Внешние функциональные средства труда:

- выразительные средства речи и поведения (интонация, мимика, позы, жесты);

- организм и его системы (опорно-двигательная система, мышечная система).

- группа функционирующих людей как объект управления, руководства.

в) Внутренние средства труда:

- вербальные (самоинструкция);

- невербальные (умственные действия, мысленные эталоны).

В каждой профессии присутствуют все виды средств.

4. Система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций).

5. Система прав работника (на справедливую и своевременную оплату труда, безопасные для здоровья и жизни условия работы и другие в соответствии с существующим трудовым законодательством).

6.Среда как компонент эргатической системы. Предметные и социальные условия.

Раздел 3. Психологическое профессиоведение.

Задание 1. Используя методы психологического профессиоведения (интервью с профессионалом, анализ технической документации и др.) подготовить согласно схеме комплексную профессиограмму, выбранной студентом профессии (например, пекарь, пожарный, водитель-дальнобойщик и др.). По результатам проведенной работы подготовить доклад.

Общая схема для разработки комплексной профессиограммы:

1. Как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики)?
2. Какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы?
3. Что является предметом труда (над чем работают)?
4. Каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)?
5. На основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)?
6. Каковы конкретные критерии оценки труда?
7. Какая необходима квалификация?
8. При помощи каких средств выполняется работа?
9. В каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)?
10. Какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)?
11. Какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)?
12. Какова интенсивность труда?
13. Какова степень опасности и ответственности труда?
14. Какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности)?
15. Какова польза для работника (зарплата, премии, общественное признание и т. п.)?
16. Какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

Задание 2. Привести примеры деятельности успешных профессионалов, работающих в изучаемой сфере профессиональной деятельности.

Критерии оценки:

- **оценка «зачтено»** выставляется если студент правильно и развернуто ответил на все пункты схем описания трудового поста и комплексной профессиограммы, представленные описание трудового поста и профессиограмма дают представление об изучаемой профессии, требования к оформлению письменных работ соблюдены, студент выступил с докладом на семинаре по результатам профессиографирования;

- **оценка «не зачтено»** если студент не полностью или не правильно ответил на все пункты схем описания трудового поста и комплексной профессиограммы, требования к оформлению письменных работ не соблюдены, студент не выступил на семинаре с докладом по результатам профессиографирования;

1.6 Вопросы для коллоквиума

Раздел 2. Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

Вариант 1.

1. Психология в практике совершенствования эргатических систем
2. Содержание и особенности эргономического проектирования
3. Принципы и содержание инженерно-психологического проектирования
4. Моделирование в инженерно-психологическом и эргономическом проектировании
5. Проектирование организационных факторов эргатических систем
6. Инженерно-психологическая и эргономическая оценка, стандартизация и сертификация.

Вариант 2.

1. Психология и психофизиология движений профессионалов
2. Методы исследования сенсомотороной активности в трудовой деятельности
3. Эргономические основы проектирования и оценки рабочих мест
4. Органы управления в СЧМ, их выбор, классификация, пространственное размещение.
5. Физиологические, биомеханические и психологические критерии оптимизации параметров ручного инструмента и механизмов.
6. Эргодизайн рабочей одежды и снаряжения.

Раздел 4. Проблемы психологии труда

Коллоквиум №1.

1. Психологические характеристики производственного коллектива.
2. Кадровая политика в организации.
3. Организационное консультирование.

Коллоквиум №2.

1. Развитие психологического профконсультирования.
2. Основные направления профконсультрования.
3. Психотехнологии профконсультирования.
4. Психодиагностика в профконсультировании.
5. Этические проблемы профессионального профконсультирования.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» ставится студенту, если он твердо знает учебный материал, владеет понятиями и терминологией, при изложении ответа на вопрос коллоквиума не допускает существенных ошибок, имеет выполненные задания для самостоятельной работы студента.
- оценка «не зачтено» ставится студенту, если он: не знает значительной части учебного материала, не владеет основной терминологией и понятиями, при ответе на вопрос допускает существенные ошибки, не может ответить на уточняющие вопросы, имеет невыполненные задания для самостоятельной работы студента.

1.7 Вопросы для обсуждения (дискуссии).

Раздел 4. Проблемы психологии труда

1. Современные тенденции развития рынка труда
2. Современные тенденции развития профессионального образования
3. Критерии эффективности профессионального консультирования.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по обсуждаемому вопросу, применяя научную терминологию и оперируя статистическими данными, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления;

- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, при полемике соблюдает этические нормы, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер;

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся если, он принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков, при полемике соблюдает этические нормы;

- оценка «неудовлетворительно выставляется обучающемуся, если он не принимает участия в обсуждении, при полемике не соблюдает этические нормы, проигнорировал данный вид работы.

1.8 Ситуационные задачи

Раздел 2. Базовые понятия психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

Задача 1. Организация дала психологу заказ изучить профессиональную деятельность инженера по технике безопасности.

Вопрос: Какие методы будет использовать психолог для изучения трудовой деятельности?

Задача 2. Ниже перечислены различные черты характера. Определите, какие из них выражают:

а) отношение человека к другим людям;

б) отношение к труду;

в) отношение к своей личности.

Чувство собственного достоинства. Гуманность, добросовестность, честность, эгоизм, бережливость, чувства превосходства, лень, замкнутость, скромность, инициативность, чувство нового, аккуратность, высокомерие, общительность, чувство чести.

Раздел 4. Проблемы психологии труда

Задача 1. Студент приступил к выполнению учебных заданий, но эта деятельность его не привлекает.

Вопрос: Какие психологические механизмы волевой регуляции необходимо «включить» студенту для успешного завершения работы?

Задача 2. На работу в цех после училища пришел молодой слесарь. При выполнении работы у него часто не получается выполнить так, как это выходит у мастера.

Вопрос: Объясните, в чем здесь проблема и когда она будет преодолена, если молодой рабочий не хочет потерять данную работу.

Задача 3. Утром, приступая к выполнению трудовых операций, сотрудник испытывает сложности, иногда раздражение. Вопрос: Какие нейродинамические механизмы включаются первоначально, и какой следующий этап при выполнении работы? В настоящее время всё больше распространяется состояние, которое развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Вопрос. Что это за состояние? Кто наиболее может быть подвержен данному состоянию?

Задача 4. Подросток-ученик 9-го класса пришел к психологу на консультацию по профориентации, так как не может определиться, что делать после окончания 9-го класса. В школе учится на хорошо и удовлетворительно, в 10-й класс идти не хочет.

Вопрос: Каков алгоритм действия психолога? Разработайте рекомендации по профессиональной ориентации для ребенка.

Задача 5. Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Вопрос. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

Задача 6. Психолог-консультант в работе с клиентом должен соблюдать определенные принципы. Соблюдение данных принципов в процессе взаимодействия консультанта с клиентом позволяет работать с большей эффективностью и успешностью и позволяет следовать главному принципу в работе психолога «Не навреди». Вопрос. Перечислите эти принципы.

Задача 7. Главный врач больницы обратился с просьбой к психологу помочь составить профессиональный профиль менеджера по кадрам, чтобы ввести в штат должность и помочь в подборе кандидатуры. Был объявлен конкурс и назначен день встречи для проведения отбора менеджера по кадрам. Психолог предложил главному врачу перечень качеств, необходимых для данного специалиста.

Вопрос: Определите главные необходимые качества и наиболее эффективный путь отбора.

Задача 8. В колледже обсуждают только одну новость: с 1 сентября в образовательное учреждение назначен новый директор. Преподаватели замечают: «Как мы надеялись на то, что Иван Иванович, сумеет навести порядок в колледже. Но нет, не получилось у него. Слишком уж он демократичен. Такой стиль управления не для нас. Нам нужна твердая рука».

Вопрос: Как вы думаете, почему гипотеза о том, что наибольших успехов будут добиваться руководители с демократическим стилем руководства, на практике не подтвердилась? Назовите признаки демократического стиля руководства.

Задача 9. Проанализируйте организационный конфликт: выявите его вид и причины, предложите возможные варианты урегулирования:

1. В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

2. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

3. В группе продленного дня уволился педагог, дети во внеурочное время за добавку к зарплате классного руководителя остаются с ней полое урока, но только до 16 часов. С 16 до 18 педагог группы продленного из другого класса со скрипом согласился взять ответственность за этих детей на себя. Классный руководитель пытаясь уйти пораньше регулярно до 16 часов пытается отправить детей к педагогу группы продленного дня другого класса, которому это не нравится (дело не в деньгах, а в возможности уйти домой во время, до этой допнагрузки детей её класса часто забирали в начале шестого), "приемных" же

регулярно забирают ровно в 18 часов, а то и позже. Предложите варианты разрешения данной ситуации.

4. В педагогический коллектив пришла новая сотрудница, которая не имеет опыта работы с детьми. Ей сразу дают «трудный» класс, коллектив внимательно следит за ее действиями, но поддержки ей не оказывает.

Задание 8. Учителя школы не любят, когда к ним на уроки приходит завуч. Фёдор Иванович на контролируемом уроке очень заметен и активен. Вот тон идет по рядам и проверяет состояние тетрадей, может и громко среагировать на ошибку ученика у доски, а теперь громко делает замечание или отбирает тетрадь у ученика, который, по мнению завуча, списывал на контрольной работе. Один учитель даже отказался его пускать на свой урок. Как должен реагировать на ситуацию директор? Учителя? Как Федор Иванович может исправить создавшееся положение?

Задача 11. Как бороться со сплетнями в женском педагогическом коллективе? Кто должен принимать меры по предотвращению этого явления? Каким образом его можно остановить?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» ставится студенту, если он правильно решает ситуационную задачу применяя изученный материал, владеет понятиями и терминологией изучаемой дисциплины.

- оценка «не зачтено» ставится студенту, если он: не может правильно решить ситуационную задачу, не владеет основной терминологией и понятиями изучаемой дисциплины, не может ответить на уточняющие вопросы или проигнорировал данный вид учебной работы.

1.9 Практические задания

Раздел 4. Проблемы психологии труда

Задание 1. Составить хронометраж учебного дня с указанием основных видов деятельности студента.

Задание 2. Составить рекомендации по профилактике профессиональных деструкций у педагогов.

Задание 3. Составить план профориентационных мероприятий в образовательном учреждении (примерно по одному в месяц с указанием названия, цели и задач мероприятия, его целевой аудитории и сроков выполнения).

Задание 4. Заполните таблицу.

№ п\п	Вид ФС	Диагностика	Профилактика

Задание 5. Проведите психологическое консультирование директора образовательной организации по вопросам оптимального распределения обязанностей, координации взаимодействия и контроля деятельности подчиненных.

Задание 6. Определите причины кризиса профессионального развития и предложите возможные варианты выхода из кризиса:

1. Первокурсница очень хочет получить профессиональное образование и потом работать по избранной специальности, но не понимает, зачем ей весь первый год изучать «никому не нужные» общеобразовательные дисциплины. Кроме того, у нее сразу не сложились отношения с одним из преподавателей и он грозит ей отчислением.

2. Студент поступил на обучение по профессии, будучи уверен, что после выпуска его ждет еще высокая заработная плата и карьерный рост. Теперь, пройдя до середины обучения, пообщавшись с другими студентами и выпускниками, поработав на практике, он убедился что не только заработная плата, но и условия труда по избранной профессии никак не

соответствуют его ожиданиям. Студент полностью растерян и дезориентирован, ведет себя грубо и агрессивно, обвиняя всех окружающих в своих неудачах.

3. Студентка доучилась до выпускного курса, а так ещё и не знает, кем хочет быть и где работать. К получаемой профессии относится равнодушно.

4. Ученица 9 класса, хорошо успевающая, без определенных профессиональных интересов (нравятся многие предметы). Рассматривает вариант поступления в профессиональную образовательную организацию, поскольку сомневается в том, что сможет сдать ЕГЭ. Родители также критически настроены по отношению к ЕГЭ.

5. Ученик 9 класса несколько лет увлечен одной из профессий, которую можно получить в техникуме. Однако родители категорически против и настаивают на продолжении его обучения в старшей школе с последующим поступлением в вуз (возможно по специальности/направлению подготовки, близкому к интересу мальчика).

Задание 7. Разработать рекомендации для обучающихся и родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития и профессиональной адаптации (по выбору студента).

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» ставится студенту, если он правильно выполнил практические задания, применил изученный материал, владеет понятиями и терминологией изучаемой дисциплины.

- оценка «не зачтено» ставится студенту, если он: не смог правильно выполнить предлагаемые задания, не владеет основной терминологией и понятиями изучаемой дисциплины, не может ответить на уточняющие вопросы или проигнорировал данный вид учебной работы.

1.10 Темы рефератов

Раздел 4. Проблемы психологии труда

1. Психология в оценке профессионализма и эффективности труда.
2. Выявление и оценка профессиональных компетенций и компетентностей.
3. Психологические основы тренинга профессиональных умений.
4. Трудоголизм: положительные и негативные проявления.
5. Индивидуальный стиль саморегуляции в профессиональном труде.
6. Профессиональное самосознание в разнотипных профессиях.
7. Принятие решений в профессиональной деятельности.
8. Профессиональное общение в разнотипных профессиях.
9. Риск в профессиональной деятельности и склонность к риску субъектов труда.
10. Психологический анализ профессиональных ошибок.
11. Психология в управлении качеством товаров и услуг.
12. Психологические основы тайм-менеджмента профессионала.
13. Психологические особенности организации групповой деятельности.
14. Эргономика и дизайн офиса: возможности выполнения трудовых задач, коммуникация, отдых и подготовка к трудовой смене.
15. Метод критических инцидентов в психологическом изучении профессий.
16. Инженерно-психологические исследования когнитивных процессов.
17. Психологическое консультирование по принятию решения в профессиональной деятельности.
18. Психология и безопасность в эргатических системах
19. Ценности работников организации
20. Общение в организации.
21. Организационная культура и развитие

22. Профессиональная деятельность: стрессы и конфликты.
23. Сущность и структура производственного конфликта.
24. Основные этические проблемы труда.
25. Проблема идеала в профессиональном самоопределении.
26. Проблема одиночества и непризнания в творческом труде.
27. Личностный компромисс как условие построения успешной карьеры.
28. Основные тенденции и проблемы развития профессионального образования.
29. Развитие личности в экстремальных условиях деятельности
30. Взаимодействие людей в экстремальных условиях деятельности.
31. Исследования опасных профессий в психологии труда.
32. Психологическая характеристика карьеры специалиста

Критерии оценки:

Общие требования к письменным работам: к проверке не принимается работане оформленная в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления работ (ГОСТ 2003) не имеющая чёткой структуры (титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, литература, приложения); содержащая менее 30% собственного текста и более 10% заимствования из одного источника (интернет-ресурсы). Оценка работы будет снижена на балл за нарушение сроков предоставления работы на проверку (к защите), сроки установлены преподавателем дисциплины индивидуально для каждой работы.

«отлично»- работа соответствует общим требованиям, содержание соответствует заявленной в названии тематике; в тексте отсутствуют логические нарушения в изложении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу, в тексте работы; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала; знание учащимся изложенного материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть работы.

«хорошо»— содержание соответствует заявленной в названии тематике; работа оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; работ имеет чёткую структуру; в тексте отсутствуют логические нарушения в изложении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала; знание учащимся изложенного материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть работы.

«удовлетворительно»- содержание соответствует заявленной в названии тематике; в целом работа оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; работа имеет чёткую структуру, но в тексте есть логические нарушения в изложении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, но студент затрудняется в изложении и аргументации сути работы

«неудовлетворительно»- не соответствует общим требованиям, написания работы, содержание не соответствует заявленной в названии тематике; есть ошибки в техническом оформлении; есть нарушения структуры; в тексте есть логическое несоответствие в представлении материала; не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в его оформлении; отсутствуют или некорректно оформлены и не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте; есть многочисленные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; работа не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст представляет собой не переработанный текст другого автора (других авторов).

При оценивании работы «неудовлетворительно» она должна быть переделана в соответствии с полученными замечаниями и сдана на проверку заново не позднее срока окончания приёма.

Не получив максимальную оценку, студент имеет право с разрешения преподавателя доработать текст, исправить замечания и вновь сдать работу на проверку.

1.11 Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций.

Формирование компетенций, предусмотренных данной дисциплиной, предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее изучения путем планомерной работы на учебных занятиях и при выполнении самостоятельной работы.

Оценка результатов формирования компетенций складывается из:

- работы студента на учебных занятиях (посещение не менее 80% занятий);
- выполнения всех видов самостоятельной работы, предусмотренных настоящим Фондом оценочных средств;
- оценка за внутрисеместровую аттестацию выставляется студенту, с учетом посещаемости учебных занятий, его работы на занятиях и выполнения заданий в полном объеме, предусмотренных Фондом оценочных средств на текущую дату;
- в случае пропуска лекционного занятия студент должен предоставить в рукописном виде конспект лекции, а семинарского занятия – в письменном виде проработанные учебные вопросы, обсуждавшиеся на семинаре; срок предоставления заданий – на следующем занятии после пропущенного; в случае пропуска занятия, преподавателем может быть рассмотрена возможность выполнения студентом задания, предусматривающего работу в группе, на последующем семинарском занятии;
- при выставлении студенту оценки на экзамене преподавателем учитывается: знание фактического материала, с опорой на обязательную и дополнительную литературу по программе дисциплины; степень активности студента на семинарских занятиях и его подготовленности к ним; выполнение заданий для самостоятельной работы студента; логику, структуру, стиль и полноту содержания ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике.
- качество ответа студента на экзамене оценивается в соответствии с разработанными и утвержденными на заседании кафедры критериями оценки.