

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА

учёным советом

Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС

Протокол №2 от 23.09.2021 г.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА

Психология служебной деятельности

(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.39 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2022

Волгоград, 2021 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Канд. психол. наук,
доцент кафедры социологии, общей
и юридической психологии

Севостьянов Ю.О.

Зав. кафедрой социологии, общей
и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

РПД Б1.О.39 Психология труда одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии Протокол от 31 августа 2021 № 1

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
1.1	Осваиваемые компетенции	4
1.2	Результаты обучения.....4.....	
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3.	Содержание и структура дисциплины	6
3.1	Структура дисциплины	6
3.2	Содержание дисциплины ...6.....	
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации	13
4.1.	Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....	13
4.2	Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации	13.....
5.	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплины	20
5.1.	Методы проведения экзамены	20
5.2	Оценочные материалы промежуточной аттестации	20.....
6.	Методические материалы по освоению дисциплины	
7.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	20
7.1	Основная литература	
7.2	Дополнительная литература	
7.3	Нормативные и правовые документы и иная правовая информация	
7.4	Интернет-ресурсы, справочные системы	
7.5	Иные источники	
8.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационно-справочные системы	

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.39 «Психология труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код наименования компетенции	Наименование компонента компетенции
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, способных овладеть и осуществлять определенный виды профессиональной деятельности	ОПК-4.2	Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.) Способность провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3.1	Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.) Способность провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат.
ПК-4	Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	ПК-4.1	Способность определить особенности профессиональной деятельности в контексте психологии труда и обозначить ключевые выполняемые трудовые функции. Способен провести оценку кандидатов и персонала, формировать социально-психологический климат

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код наименования компетенции	Результаты обучения

<p>Компетенция направлена на формирование профессионального действия: планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов, принимать оптимальные управленческие решения (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p> <p>ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p>	ПК-3.1 ОПК -4	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации труда; - методы исследования мотивации; - психические состояния в труде; - понятие карьеры, типы карьер; - поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов.
		<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять неблагоприятные психические состояния и их причины; - оказывать психологическую помощь в построении карьеры.
		<p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализирует мотиваторы в трудовой деятельности; - причины и условия развития неблагоприятных психических состояний; - индивидуальные стратегии построения карьеры
	ПК-4.1	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие труда, психологические признаки труда - Компетентность персонала, - Технологии оценки персонала, - Понятие ошибки, виды ошибки и отказов
		<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Строить модель компетенций, - Применять методы оценки персонала, - Анализировать причины ошибок.
		<p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудовой деятельности с выделением компетенций, - Поведения сотрудника и оценки компетентности, - Природы ошибки в деятельности сотрудника

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.О.39 «Психология труда» принадлежит к базовой части, блок «Введение в профессию». По очной форме обучения дисциплина осваивается в 8 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания в области психологии, математической статистики, а также на приобретенные ранее умения и навыки работы с компьютером и вычислений. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для экспертной деятельности психолога.

Учебная дисциплина «Психология труда» реализуется после изучения: «Общая психология», «Возрастная психология и психология развития», «Психодиагностика».

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 48 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 24 часов.

Форма промежуточной аттестации – зачет в 8 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1 Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.	6	2		2		2	Д, От
Тема 2	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	6	2		2		2	Д, П
Тема 3	Психологическое профессиоведение.	6	2		2		2	Д, От
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	10	2		4		4	От
Тема 5	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	8	2		4		2	Пр, От
Тема 6	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.	8	2		4		2	От
Тема 7	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	14	2		8		4	От
Тема 8	Психология профессиональной работоспособности.	6	2		2		2	От
Тема 9	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	4	-		2		2	От
Тема 10	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	4	-		2		2	Упр
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72	16		32		24	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: диспут (Д), отчет (О), проект (Пр), упражнение (Упр), Тестирование (Т), опрос (О).

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.

История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда. Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся. Проблемы и задачи психологии труда. Краткая история отечественной и зарубежной психологии. Трудовой процесс и его структура. Объект труда и его основные разновидности. Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений. Цели труда. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Условия труда.

Тема 2. Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.

Субъект труда как главный компонент эргатической системы. Теоретические модели субъекта труда. Субъект труда как "многопризнаковая" разноуровневая система. Уровни изучения субъекта труда. Показатели профессиональной деятельности субъекта труда. Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда. Психологические признаки труда. Методы психологии труда.

Тема 3. Психологическое профессиоведение.

Профессия, как профессиональная общность, квалификация, вид труда. Понятия: профессия, специальность, трудовой пост (должность), конкретная работа. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности и внутреннего мира профессионала. Принципы и схемы профессиографирования. Понятия: Профессиография, профессиограмма, психограмма личности профессионала. Структура профессиограммы и психограммы.

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Понятие мотива и потребности. Сущность мотивации. Принципы мотивации сотрудника. Признаки высокой мотивации. Мотивация и стимулирование. Нематериальные способы мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теории подкрепления. Концепция потребностей А. Маслоу. Понятие самореализации и признаки самореализации. Теория развития мотивации Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Концепция справедливости Дж. Адамса. Основные демотивирующие и мотивирующие факторы. Принципы стимулирования. Стимулирование через соучастие.

Тема 5. Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.

Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Характеристика допрофессионального онтогенеза человека как субъекта труда. Условия формирования внутренней позиции субъекта труда у дошкольников. Формирование общетрудовых умений, освоение социальных требований, мораль-ных норм в школьном возрасте. Стадия оптации (выбора профессии). Стадия развития профессионала (освоение профессиональной квалификации, самостоятельная профессиональная деятельность).

Типичные кризисы профессионального становления личности. Методика дифференцированной оценки психологической структуры. Помощь в построении карьеры. Планирование карьеры сотрудника на предприятии. Актуальность проблемы обучения персонала. Типы обучения. Принципы построения системы обучения. Цели обучения. Планирование обучения. Технологии обучения. Типы учебных программ. Оценка эффективности обучения. Особенности обучения взрослых.

Тема 6. Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.

Понятие индивидуального стиля деятельности. Типичные стратегии деятельности. Формирование индивидуального стиля деятельности. Концепция интегрального исследования индивидуальности. Уровни исследования индивидуальности. Метаиндивидуальность и интраиндивидуальность. Способности (общие и специальные профессиональные). Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда как вариант индивидуализации профессиональной подготовки.

Тема 7. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.

Понятие пригодности, подготовленности, готовности. Уровни пригодности. Виды готовности. Понятие компетенции и компетентности работника. Структура компетентности. Виды компетентности. Поведенческие индикаторы компетентности. Модель компетентности профессионала. Требования к модели. Шкалы измерения компетентности. Технология оценки компетентности. Методы оценки компетентности. Поведенческие тесты и моделирование. Оценка персонала. Цели оценки. Требования к оценке. Технологии оценки персонала. Этапы проведения оценки. Создание профессиограмм и моделей компетентности сотрудника. Методы оценки персонала. Рейтинги и кадровый резерв. Психологический портрет сотрудника.

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

Психические и функциональные состояния в труде. Виды психических состояний. Сущность психических состояний. Монотония, признаки монотонии. Динамика психического пресыщения. Утомление и усталость. Виды утомления. Дееспособность. Признаки утомления. Компенсация утомления. Учет и управление психическими процессами. Понятие работоспособности. Задачи исследования работоспособности. Виды работоспособности. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда. Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний. Понятие и природа стресса. Физиологическая основа стресса. Психические и физические симптомы стресса. Причины и источники стресса. Структура стрессовой ситуации. Способы совладания со стрессом.

Тема 9. Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов

"Человеческий фактор" в происшествиях. Несчастный случай, травма, авария, катастрофа. Концепция К. Марбе о разной подверженности людей происшествиям, ее достоинства и недостатки. Современные представления о причинах разной степени защищенности или подверженности происшествиям. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, моделирования). Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.

Концепции ошибок. Теория П.Я. Гальперина и ее роль в освоении профессионального навыка.

Тема 10. Психология совместной профессиональной деятельности.

Профессиональные конфликты

Совместная деятельность. Психологическая структура совместной деятельности. Признаки совместной деятельности. Коллективный субъект труда. Коллектив и команда. Развитие команды. Типы команд. Стадии развития команды. Оценка потребности в команде. Управление командой.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.О.39 «Психология труда» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1.	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.	1. История возникновения и развития психологии труда. 2. Предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими науками. 3. Задачи психологии труда. 4. «Золотое правило» психологии труда.	1. Опрос. 2. Реферат
2.	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	1. Субъект труда, уровни изучения субъекта труда. 2. Показатели профессиональной деятельности. 3. Психические регуляторы в труде. 4. Изучение динамики трудового процесса. 5. Психологические признаки труда.	1. Опрос. 2. Реферат.
3.	Психологическое профессиоведение.	1. Профессиография. 2. Психограмма. 3. Классификации профессий. 4. Психограмма психолога, психограмма учителя.	1. Диспут. 2. Реферат.
4.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Основные концепции мотивации труда в отечественной и зарубежной психологии. Потребности трудовой деятельности. 2. Классификация мотивов труда. Мотивация трудовой деятельности. 3. Специфика материальной и моральной стимуляции труда.	1. Реферат.
5.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Субъективная удовлетворенность и объективная эффективность трудовой деятельности. 2. Гуманизация и эффективность труда. 3. Мотивы выбора педагогических профессий. 4. Стимулирование трудовой деятельности.	1. Проект.
5.	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	1. Карьера и развитие сотрудника. 2. Роль специалиста по управлению персоналом в планировании карьеры сотрудников. 3. Тренинги планирования карьеры.	1. Проект 2. Отчет
6.	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.	1. Развитие субъекта труда в онтогенезе. 2. Этапы становления профессионала. Типы профессиональных карьер. 4. Профессиональное мастерство, его психологическая сущность. 5. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД). 6. Опыт изучения и формирования эффективного ИСД.	1. Отчет. 2. Проект.
7.	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности;	1. Подходы к понятию компетентности. 2. Различные модели компетентности. 3. Модели компетентности профессионала (на выбор студента).	1. Реферат

	психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.		
8.	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Технологии оценки персонала. 2. Применение поведенческих и ситуативных тестов в оценке компетентности.	Проект
9.	Психология профессиональной работоспособности.	1.Трудоспособность, работоспособность, усталость, утомление. 2.Функциональные состояния человека. 3.Динамика работоспособности человека. 4.Методы диагностики состояний работоспособности человека.	1. Реферат. 2. Отчет.
10.	Психология профессиональной работоспособности.	1. «Тяжесть труда» как интегральная характеристика. 2.Стресс, психопрофилактика стрессов. 3.Пути повышения работоспособности человека в труде.	1. Проект. 2. Отчет.
11.	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	1. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. 2. Виды профессионального риска, склонность к риску. 3. Психологические способы профилактики травматизма и аварийности.	Отчет.
12.	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	1. Подходы к созданию команды 2. Технология оценки команды 2. Анализ работы команды на предприятии (на примере)	Реферат

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.	1. Опрос. 2. Реферат
Тема 2	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	1. Опрос. 2. Реферат.
Тема 3	Психологическое профессиоведение.	1. Диспут . 2. Реферат.
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Реферат. 2. Проект
Тема 5	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	1. Проект 2. Отчет
Тема 6	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.	1. Проект 2. Отчет
Тема 7	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Реферат 2. Проект

Тема 8	Психология профессиональной работоспособности.	1. Реферат 2. Отчет
Тема 9	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	Отчет
Тема 10	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	1. Реферат.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающегося.

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.

Вопросы для опроса

1. История возникновения и развития психологии труда.
2. Предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими науками.
3. Задачи психологии труда.
4. «Золотое правило» психологии труда.

Рефераты

1. Студенты должны распределить следующие школы психологии труда, сформировавшиеся в XX веке: Школа научного управления Тейлора. Школа человеческих отношений. Системный и количественный подходы (Н. Винер, К. Боулдинг). Ситуационный подход (Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард). Концепция самообучающейся организации (П. Сенге). Психотехника. Необходимо составить доклад по одной из школ, который будет включать следующие пункты: основная идея; эксперимент или обоснование; главная ценность сегодня.

2. Предложить проект внедрения в компанию, основываясь на выбранном подходе.

Тема 2. Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.

Вопросы для опроса

1. Субъект труда, уровни изучения субъекта труда.
2. Показатели профессиональной деятельности.
3. Психические регуляторы в труде.
4. Изучение динамики трудового процесса.
5. Психологические признаки труда.

Реферат

1. Рассмотреть методы психологии труда: теория, примеры экспериментов.
2. Разработать проект исследования на предприятии, используя выбранный метод.

Сделать устную презентацию.

Тема 3. Психологическое профессиоведение.

Вопросы для опроса

1. Профессиография.
2. Психограмма.
3. Классификации профессий.
4. Психограмма психолога, психограмма учителя.

Реферат

1. Классифицировать профессию психолога по изученным на лекции основаниям.
2. Построить профессиограмму специалистов в области образования, психологии, управления персоналом. Для этого необходимо распределить между студентами список специалистов.

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Темы рефератов

1. Основные концепции мотивации труда в отечественной и зарубежной психологии. Потребности трудовой деятельности.
2. Классификация мотивов труда. Мотивация трудовой деятельности.
3. Специфика материальной и моральной стимуляции труда.

Проект

1. Необходимо разработать анализ мотивации сотрудника, заполнив таблицу, содержащую следующую информацию: мотив, его поведенческие индикаторы, вербальные проявления, возможные методы оценки и вопросы интервью, мотиваторы. Анализ мотивов содержит изученные на лекции классификации.

2. Студентам необходимо на основе предыдущей выполненной работы построить примерный план части собеседования с кандидатом на трудоустройство, направленной на выявление его иерархии мотивов и вероятных мотиваторов. Результаты данной работы лягут в основу ролевой игры, проводимой на практическом занятии.

Тема 5. Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.

План работы

1. Карьера и развитие сотрудника.
2. Роль специалиста по управлению персоналом в планировании карьеры сотрудников.
3. Тренинги планирования карьеры.

Проект

1. Изучить основные подходы к организации обучения персонала.
2. На основе выбранного подхода или концепции предоставить программу обучения персонала по развитию карьеры и подготовить получасовое упражнение для проведения на практическом занятии.
3. Предоставить отчет по результатам проведения проектов.

Тема 6. Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.

План работы

1. Развитие субъекта труда в онтогенезе.
2. Этапы становления профессионала. Типы профессиональных карьер.
4. Профессиональное мастерство, его психологическая сущность.
5. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД).
6. Опыт изучения и формирования эффективного ИСД.

Проект

1. Изучить концепцию карьерных ориентаций Э. Шейна.
2. Подобрать методики на изучение индивидуального стиля деятельности психолога в организации (выделить ключевые деятельности и необходимые способности).
3. По результатам прохождения на практическом занятии методики «Якоря карьеры» сделать анализ собственных карьерных ориентаций.

Тема 7. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.

План работы

1. Подходы к понятию компетентности.
2. Различные модели компетентности.
3. Модели компетентности профессионала (на выбор студента).
4. Технологии оценки персонала.
5. Применение поведенческих и ситуативных тестов в оценке компетентности.

Проект

1. Разработайте модель компетентности специалиста по управлению персоналом.

Модель должна содержать список компетентностей, поведенческие индикаторы каждой компетентности, иерархию модели и шкалы для оценки. 1. Письменно предоставленная модель компетенций

2. Разработайте способы оценки компетентностей, входящих в разработанную вами модель, включающие задачи и вопросы для собеседования.

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

План работы

1. Трудоспособность, работоспособность, усталость, утомление.
2. Функциональные состояния человека.
3. Динамика работоспособности человека.
4. Методы диагностики состояний работоспособности человека.

Проект

1. Систематизировать на основе изучения литературы признаки психических состояний (на выбор студента).

2. Подобрать способы организации повышения работоспособности (на выбор студента).

3. Подготовить и опробировать на практическом занятии методы диагностики стрессового состояния.

4. Изучить методы диагностики уровня стресса и профилактики стресса на рабочем месте.

5. Систематизировать на основе анализа литературы факторы стресса на рабочем месте.

6. Познакомится с опытом предприятий по борьбе со стрессом на рабочем месте. Опробировать на практическом занятии упражнения по борьбе со стрессом.

Тема 9. Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов

План работы

1. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.
2. Виды профессионального риска, склонность к риску.
3. Психологические способы профилактики травматизма и аварийности.

1. Изучить схему анализа ошибок К. Марбе и концепцию профилактики аварий Петерсона. Данные схемы будут применяться в анализе конкретных аварийных ситуациях на практическом занятии.

Тема 10. Психология совместной профессиональной деятельности.

Профессиональные конфликты

План работы

1. Подходы к созданию команды
2. Технология оценки команды

Проект

1. Анализ работы команды на предприятии (на примере). Проанализируйте статью Уэтлауфер С. «Команда, которой не было». (Ведение переговоров и разрешение конфликтов / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. (Серия «Классика НБР»)). Выделите стадии развития группы, признаки стадий. Опишите действия руководителя команды, его ошибки. Разработайте рекомендации, который можно было бы предложить руководителю группы.

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка кейса

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке кейса во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке кейса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов решения кейса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
74% - 60%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 5.1Методы проведения экзамена (зачета).

Зачет проводится с применением следующих методов: метод устного опроса по вопросам из перечня примерных вопросов

5.2 Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный (ключевой) индикатор оценивания	Критерий оценивания
<p>ОПК-4.2 Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.) Способность провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат</p>	<p>- описаны цель, задачи, также результаты профессиональной деятельности выявлены мотивы деятельности специалиста и средства осуществления их деятельности</p>	<p>Верно описывает теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Верно планирует исследование для выявления неблагоприятных психических состояний и их причин. Грамотно планирует и описывает психологическую помощь в построении карьеры Точно анализирует мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры</p>
<p>1 этап (ПК-3.1) Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.)</p>	<p>- самостоятельно и верно исследует индивидуальные особенности внимания, памяти, эмоциональной сферы человека для описания индивидуальной специфики его сознательной деятельности в сочетании с сублимinalным (подсознательным) компонентом данной деятельности; верно подбирает и разрабатывает инструментарий для оценки психологических условий профессиональной деятельности</p>	<p>Верно описывает теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Верно планирует исследование для выявления неблагоприятных психических состояний и их причин. Грамотно планирует и описывает психологическую помощь в построении карьеры Точно анализирует мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры</p>
<p>1 этап (ПК-4.1.) Способен провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат</p>	<p>- точно описывает требования к профессионально-важным качествам специалистов и руководителей., правильно составляет профессиограммы и психограммы. - верно описывает и демонстрирует в учебных ситуациях приемы отбора персонала правильно планирует и проводит в учебных ситуациях диагностику компетенции кандидатов</p>	<p>Правильно описывает требования к компетенциям специалистов и руководителей. Точно определяет компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива Правильно составляет профессиограммы и психограммы. Верно планирует диагностику и точно описывает параметры социально-психологического климата коллектива. Верно описывает и демонстрирует в учебных ситуациях приемы отбора персонала Дает полную и верную характеристику</p>

Типовые оценочные средства

(Полные материалы на кафедре)

1 этап. Представление отчетов по проектам

2 этап. Материалы тестирования (проводится на последнем занятии):

Срезовой тест №1

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Какой тип профессий не выделяется исследователями психологии труда по признаку главного предмета труда?
 - а) человек
 - б) природа
 - в) общество
 - г) знак
 - д) художественный образ
2. Вставьте пропущенное слово: «употребляя слово ... , мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира».
 - а) индивид
 - б) объект
 - в) личность
 - г) субъект
 - д) психика

Срезовой тест №2

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:
 - а) специальность
 - б) труд
 - в) профессия
 - г) конкретная работа
 - д) технология
2. Отметьте специальность в списке:
 - а) врач
 - б) адвокат
 - в) юрист
 - г) физик
 - д) психолог

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Максимально значимым элементом в работе является работа над проектом и эффективное взаимодействие с членами проектной и учебной группы, самостоятельная работа над проектом, перекрестная обратная связь друг другу в группе в отношении вклада в общий результат.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента, умения решать практические задачи. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с вопросами для устного опроса,
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов,

говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине. Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об

основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их

систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

Рекомендации для подготовки к экзамену

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, подготовка эссе	40
Подготовка проектов	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература.

1. 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. — URL : <https://urait.ru/bcode/530652>
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/507987>
3. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/511021>

7.2. Дополнительная литература

1. Човдырова, Г. С. Психология труда сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие для вузов / Г. С. Човдырова, Т. С. Клименко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 215 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11966-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/518666>
2. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/478140>

7.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

7.4. Нормативные правовые документы.

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»

Правила организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 22.12.2012 N 1376

Методические рекомендации об особенностях обеспечения информационной доступности в сфере теле-, радиовещания, электронных и информационно-коммуникационных технологий, утвержденные Приказом Минкомсвязи России от 25.04.2014 N 108

7.5. Интернет-ресурсы.

1. ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>
2. ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>
3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддерживается соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 23.09.2021 г.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА

Психология служебной деятельности

(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.39 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА
КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2022

Волгоград, 2021 г.

2 этап. Материалы тестирования (проводится на последнем занятии): Срезовой тест №1

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Какой тип профессий не выделяется исследователями психологии труда по признаку главного предмета труда?
 - а) человек

- б) природа
- в) общество
- г) знак
- д) художественный образ

2. Вставьте пропущенное слово: «употребляя слово ... , мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира».

- а) индивид
- б) объект
- в) личность
- г) субъект
- д) психика

Срезовой тест №2

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:

- а) специальность
- б) труд
- в) профессия
- г) конкретная работа
- д) технология

2. Отметьте специальность в списке:

- а) врач
- б) адвокат
- в) юрист
- г) физик
- д) психолог

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.

Вопросы для опроса

1. История возникновения и развития психологии труда.
2. Предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими науками.
3. Задачи психологии труда.
4. «Золотое правило» психологии труда.

Рефераты

1. Студенты должны распределить следующие школы психологии труда, сформировавшиеся в XX веке: Школа научного управления Тейлора. Школа человеческих отношений. Системный и количественный подходы (Н. Винер, К. Боулдинг). Ситуационный подход (Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард). Концепция самообучающейся организации (П. Сенге). Психотехника. Необходимо составить доклад по одной из школ, который будет включать следующие пункты: основная идея; эксперимент или обоснование; главная ценность сегодня.

2. Предложить проект внедрения в компанию, основываясь на выбранном подходе.

Тема 2. Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.

Вопросы для опроса

1. Субъект труда, уровни изучения субъекта труда.
2. Показатели профессиональной деятельности.
3. Психические регуляторы в труде.
4. Изучение динамики трудового процесса.
5. Психологические признаки труда.

Реферат

1. Рассмотреть методы психологии труда: теория, примеры экспериментов.
2. Разработать проект исследования на предприятии, используя выбранный метод. Сделать устную презентацию.

Тема 3. Психологическое профессиоведение.

Вопросы для опроса

1. Профессиография.
2. Психограмма.
3. Классификации профессий.
4. Психограмма психолога, психограмма учителя.

Реферат

1. Классифицировать профессию психолога по изученным на лекции основаниям.
2. Построить профессиограмму специалистов в области образования, психологии, управления персоналом. Для этого необходимо распределить между студентами список специалистов.

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Темы рефератов

1. Основные концепции мотивации труда в отечественной и зарубежной психологии. Потребности трудовой деятельности.
2. Классификация мотивов труда. Мотивация трудовой деятельности.
3. Специфика материальной и моральной стимуляции труда.

Проект

1. Необходимо разработать анализ мотивации сотрудника, заполнив таблицу, содержащую следующую информацию: мотив, его поведенческие индикаторы, вербальные проявления, возможные методы оценки и вопросы интервью, мотиваторы. Анализ мотивов содержит изученные на лекции классификации.

2. Студентам необходимо на основе предыдущей выполненной работы построить примерный план части собеседования с кандидатом на трудоустройство, направленной на выявление его иерархии мотивов и вероятных мотиваторов. Результаты данной работы лягут в основу ролевой игры, проводимой на практическом занятии.

Тема 5. Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.

План работы

1. Карьера и развитие сотрудника.
2. Роль специалиста по управлению персоналом в планировании карьеры сотрудников.
3. Тренинги планирования карьеры.

Проект

1. Изучить основные подходы к организации обучения персонала.
2. На основе выбранного подхода или концепции предоставить программу обучения персонала по развитию карьеры и подготовить получасовое упражнение для проведения на практическом занятии.
3. Предоставить отчет по результатам проведения проектов.

Тема 6. Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.

План работы

1. Развитие субъекта труда в онтогенезе.
2. Этапы становления профессионала. Типы профессиональных карьер.
4. Профессиональное мастерство, его психологическая сущность.
5. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД).
6. Опыт изучения и формирования эффективного ИСД.

Проект

1. Изучить концепцию карьерных ориентаций Э. Шейна.
2. Подобрать методики на изучение индивидуального стиля деятельности психолога в организации (выделить ключевые деятельности и необходимые способности).
3. По результатам прохождения на практическом занятии методики «Якоря карьеры» сделать анализ собственных карьерных ориентаций.

Тема 7. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.

План работы

1. Подходы к понятию компетентности.
2. Различные модели компетентности.
3. Модели компетентности профессионала (на выбор студента).
4. Технологии оценки персонала.
5. Применение поведенческих и ситуативных тестов в оценке компетентности.

Проект

1. Разработайте модель компетентности специалиста по управлению персоналом. Модель должна содержать список компетентностей, поведенческие индикаторы каждой компетентности, иерархию модели и шкалы для оценки. 1. Письменно предоставленная модель компетенций
2. Разработайте способы оценки компетентностей, входящих в разработанную вами модель, включающие задачи и вопросы для собеседования.

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

План работы

1. Трудоспособность, работоспособность, усталость, утомление.
2. Функциональные состояния человека.
3. Динамика работоспособности человека.
4. Методы диагностики состояний работоспособности человека.

Проект

1. Систематизировать на основе изучения литературы признаки психических состояний (на выбор студента).
2. Подобрать способы организации повышения работоспособности (на выбор студента).
3. Подготовить и опробировать на практическом занятии методы диагностики стрессового состояния.
4. Изучить методы диагностики уровня стресса и профилактики стресса на рабочем месте.
5. Систематизировать на основе анализа литературы факторы стресса на рабочем месте.
6. Познакомится с опытом предприятий по борьбе со стрессом на рабочем месте. Опробировать на практическом занятии упражнения по борьбе со стрессом.

Тема 9. Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов

План работы

1. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.
2. Виды профессионального риска, склонность к риску.
3. Психологические способы профилактики травматизма и аварийности.

1. Изучить схему анализа ошибок К. Марбе и концепцию профилактики аварий Петерсона. Данные схемы будут применяться в анализе конкретных аварийных ситуациях на практическом занятии.

Тема 10. Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты

План работы

1. Подходы к созданию команды
2. Технология оценки команды

Проект

1. Анализ работы команды на предприятии (на примере). Проанализируйте статью Уэтлауфер С. «Команда, которой не было». (Ведение переговоров и разрешение конфликтов / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. (Серия «Классика НБР»)). Выделите стадии развития группы, признаки стадий. Опишите действия руководителя команды, его ошибки. Разработайте рекомендации, который можно было бы предложить руководителю группы.

Срезовой тест №1

1. Какой тип профессий не выделяется исследователями психологии труда по признаку главного предмета труда?
 - а) человек
 - б) природа
 - в) общество
 - г) знак
 - д) художественный образ
2. Вставьте пропущенное слово: «употребляя слово ... , мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира».
 - а) индивид
 - б) объект
 - в) личность
 - г) субъект
 - д) психика
3. Возрастное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде некоторых этапов. Выберите неправильные этапы:
 - а) допрофессиональное развитие
 - б) развитие в период выбора профессии
 - в) развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала
 - г) развитие в период получения образования
4. Определите неправильные уровни в структуре труда:
 - а) уровень деяний

- б) уровень действий
- в) уровень макроэлементов действия
- г) уровень микроэлементов действия
- д) уровень мотивации

5. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:

- а) специальность
- б) труд
- в) профессия
- г) конкретная работа
- д) технология

6. Выделите правильные требования к профиограмме:

- а) четкое выделение предмета и результата труда
- б) описание целостности профессиональной деятельности
- в) выделение определенных компонентов и сторон труда
- г) демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии
- д) все варианты

7. Структуру субъекта труда в каждый момент его развития можно представить в виде уровней:

- а) уровень деяний
- б) уровень действий
- в) уровень макроэлементов действия
- г) уровень микроэлементов действия
- д) нет ответа

8. Допрофессиональное развитие субъекта труда включает в себя следующие стадии:

- а) стадия предыгры
- б) стадия игры
- в) стадия опанта
- г) стадия овладения учебной деятельностью
- д) все ответы верны

9. Описание качеств человека необходимых для успешного выполнения различной трудовой деятельности, называется:

- а) профиограмма
- б) психограмма
- в) психофизиограмма
- г) психонейрограмма
- д) диаграмма рабочего дня

10. Инициатор активности, зачинатель, творец в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира, это...

- а) личность
- б) субъект труда
- в) профессионал
- г) субъект
- д) работник

11. Индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне, - это...
- а) квалификация
 - б) профессиональная компетентность
 - в) должность
 - г) профессиональный опыт
12. Описание различных видов профессиональной деятельности, сделанных каких-либо задач, в которые входят экономические, медицинские и т.д. – это...
- а) профессия
 - б) специальность
 - в) профессиограмма
 - г) психограмма
 - д) конкретная работа
13. Область, в которой человек осуществляет свои трудовые функции:
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) психограмма
14. Общность людей, занятых определенного рода трудовыми функциями, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) психограмма
15. Деятельность, работа профессионала, т.е. сам «живой», распределенный во времени процесса реализации трудовых функций, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) психограмма
16. Подготовленность (знания, умения, навыки), квалификация, присущая человеку, благодаря которой он оказывается в состоянии выполнения определенного рода трудовые функции, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) квалификация
17. Уровень профессионального мастерства, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) квалификация
 - д) психограмма
18. Субъект труда – это...
- а) носитель предметно-практической деятельности и познания, источник активности, направленной на объект
 - б) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства, цели и задачи труда

- в) носитель и аккумулятор ценностно-нравственной, смысловой и других сторон сознания
- г) поведение работающего в ситуации выполнения деятельности в рамках определенных организационных структур

д) человек, выполняющий любые виды деятельности

19. Периодизация развития человека как субъекта труда (Е.А. Климов) не включает следующие стадии:

- а) стадия предыгры
- б) латентная
- в) стадия игры
- г) стадия овладения предметно-манипулятивной деятельностью
- д) стадия овладения учебной деятельностью

20. Основные функции регулятора труда:

- а) предвосхищение социально-ценного результата
- б) образ объекта труда
- в) актуальный, обобщенный образ Я
- г) субъект-объектные и субъект-субъектные отношения
- д) образ промежуточного результата

Ответы: 1-в, 2-г, 3-г, 4-д, 5-в, 6-д, 7-д, 8-д, 9-б, 10-б, 11-а, 12-в, 13-б, 14-б, 15-г, 16-а, 17-д, 18-а, 19-б, 20-б.

Срезовой тест №2

1. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:

- а) специальность
- б) труд
- в) профессия
- г) конкретная работа
- д) технология

2. Отметьте специальность в списке:

- а) врач
- б) адвокат
- в) юрист
- г) физик
- д) психолог

3. Профессиональная подготовка личности, которую проходит большинство выпускников школ – это стадия...

- а) овладения учебной деятельностью
- б) оптации
- в) адепта
- г) адаптанта
- д) мастера

4. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач – это...

- а) ПВК
- б) профессиограмма

- в) психограмма
 - г) биологограмма
 - д) модель специалиста
5. Самая главная проблема профессиографии и психологии труда – это...
- а) не укради
 - б) труд справедливо вознагражден
 - в) подобрать специалистов на соответствующие рабочие места
 - г) создать благоприятный психологический климат в коллективе
 - д) увеличить производительность труда
6. Все профессии можно разделить на гностические, преобразовательные и изыскательные. По какому принципу осуществляют такое деление?
- а) цели труда
 - б) предмет труда
 - в) средства труда
 - г) условия труда
 - д) средства и предмет труда
7. Выберите из перечисленных ниже понятий специальность:
- а) военный
 - б) учитель физкультуры
 - в) врач
 - г) торговый работник
 - д) инженер
8. Е.А. Климов предложил периодизацию человека как субъекта труда. Как называется стадия подготовки к жизни, труду?
- а) овладения учебной деятельностью
 - б) оптации
 - в) адепта
 - г) адаптанта
 - д) мастера
9. Как называется уровень профессионализма по А.К. Марковой, на котором внешне проявляется активная деятельность, но при этом человек сам деградирует как личность?
- а) допрофессионализм
 - б) адаптация человека к профессии
 - в) послепрофессионализм
 - г) псевдопрофессионализм
 - д) гармонизация человека с профессией
10. Для какого возраста характерен кризис профессионального роста?
- а) от 14-16 до 16-17 лет
 - б) 23-25
 - в) 30-33
 - г) 38-42
 - д) 55-60
11. Какой из перечисленных методов не используется как метод профессиографирования?
- а) проективные методы
 - б) организационные методы
 - в) методы сбора эмпирических данных
 - г) методы обработки эмпирических данных
 - д) интерпретационные методы

12. Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности, называется...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

13. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач, называется...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

14. Центральная задача психологии труда состоит:

- а) в изучении адаптации человека к условиям труда
- б) в изучении фактов и закономерностей психической регуляции функционирования и формирования человека как субъекта труда
- в) в изучении межличностных отношений в контексте общей трудовой деятельности
- г) в изучении качеств и свойств человека, необходимых в различных видах деятельности

15. По какому признаку выделяют типы профессий:

- а) по предмету
- б) по целям
- в) по средствам
- г) по субъектам
- д) по условиям

16. Климов выделяет следующие уровни рассмотрения трудовой деятельности (отметьте лишнее):

- а) уровень макроэлементов действий
- б) уровень деяний
- в) уровень действий
- г) уровень миниэлементов действия
- д) уровень микроэлементов действия

17. Найдите правильное определение понятия «психограмма»

- а) это свойства субъекта труда, которые он проявляет в своей деятельности
- б) это описательная характеристика различных видов профессиональной деятельности
- в) выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности
- г) описание качеств человека, присутствие которых нежелательно в данной профессии
- д) это перечень различных свойств и качеств человека в различных профессиях

18. Какие виды профессиограмм существуют?

- а) информационные
- б) ориентировочно-диагностические
- в) конструктивная
- г) диагностическая
- д) аналитическая

19. Кто является автором комплексной профессиограммы?

- а) Рубинштейн
- б) Давыдов
- в) Платонов
- г) Маркова
- д) Ананьев

20. Многие авторы строят свои теории о развитии субъекта труда на основе:

- а) периодов развития человека
- б) особенностях работы
- в) на основе возникающих трудностей

Ответы: 1-в, 2-б, 3-б, 4-д, 5-д, 6-а, 7-б, 8-а, 9-г, 10-в, 11-а, 12-а, 13-б, 14-б, 15-а, 16-г, 17-в, 18-а, 19-г, 20-а.

Итоговый тест

1. Какой тип профессий не выделяется исследователями психологии труда по признаку главного предмета труда?
 - а) человек
 - б) природа
 - в) общество
 - г) знак
 - д) художественный образ

2. Вставьте пропущенное слово: «употребляя слово ... , мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира».
 - а) индивид
 - б) объект
 - в) личность
 - г) субъект
 - д) психика

3. Возрастное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде некоторых этапов. Выберите неправильные этапы:
 - а) допрофессиональное развитие
 - б) развитие в период выбора профессии
 - в) развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала
 - г) развитие в период получения образования

4. Определите неправильные уровни в структуре труда:
 - а) уровень деяний
 - б) уровень действий
 - в) уровень макроэлементов действия
 - г) уровень микроэлементов действия
 - д) уровень мотивации

5. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:
 - а) специальность
 - б) труд
 - в) профессия
 - г) конкретная работа
 - д) технология

6. Выделите правильные требования к профессиограмме:
 - а) четкое выделение предмета и результата труда
 - б) описание целостности профессиональной деятельности
 - в) выделение определенных компонентов и сторон труда
 - г) демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии
 - д) все варианты

7. Структуру субъекта труда в каждый момент его развития можно представить в виде уровней:

- а) уровень деяний
- б) уровень действий
- в) уровень макроэлементов действия
- г) уровень микроэлементов действия
- д) нет ответа

8. Допрофессиональное развитие субъекта труда включает в себя следующие стадии:

- а) стадия предыгры
- б) стадия игры
- в) стадия опанта
- г) стадия овладения учебной деятельностью
- д) все ответы верны

9. Описание качеств человека необходимых для успешного выполнения различной трудовой деятельности, называется:

- а) профессиограмма
- б) психограмма
- в) психофизиограмма
- г) психонейрограмма
- д) диаграмма рабочего дня

10. Инициатор активности, зачинатель, творец в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира, это...

- а) личность
- б) субъект труда
- в) профессионал
- г) субъект
- д) работник

11. Индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне, - это...

- а) квалификация
- б) профессиональная компетентность
- в) должность
- г) профессиональный опыт

12. Описание различных видов профессиональной деятельности, сделанных каких-либо задач, в которые входят экономические, медицинские и т.д. – это...

- а) профессия
- б) специальность
- в) профессиограмма
- г) психограмма
- д) конкретная работа

13. Область, в которой человек осуществляет свои трудовые функции:

- а) специальность
- б) профессия
- в) профессиограмма
- г) конкретная работа
- д) психограмма

14. Общность людей, занятых определенного рода трудовыми функциями, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) психограмма
15. Деятельность, работа профессионала, т.е. сам «живой», распределенный во времени процесса реализации трудовых функций, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) психограмма
16. Подготовленность (знания, умения, навыки), квалификация, присущая человеку, благодаря которой он оказывается в состоянии выполнения определенного рода трудовые функции, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) конкретная работа
 - д) квалификация
17. Уровень профессионального мастерства, это...
- а) специальность
 - б) профессия
 - в) профессиограмма
 - г) квалификация
 - д) психограмма
18. Субъект труда – это...
- а) носитель предметно-практической деятельности и познания, источник активности, направленной на объект
 - б) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства, цели и задачи труда
 - в) носитель и аккумулятор ценностно-нравственной, смысловой и других сторон сознания
 - г) поведение работающего в ситуации выполнения деятельности в рамках определенных организационных структур
 - д) человек, выполняющий любые виды деятельности
19. Периодизация развития человека как субъекта труда (Е.А. Климов) не включает следующие стадии:
- а) стадия игры
 - б) латентная
 - в) стадия игры
 - г) стадия овладения предметно-манипулятивной деятельностью
 - д) стадия овладения учебной деятельностью
20. Основные функции регулятора труда:
- а) предвосхищение социально-ценного результата

- б) образ объекта труда
- в) актуальный, обобщенный образ Я
- г) субъект-объектные и субъект-субъектные отношения
- д) образ промежуточного результата

21. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:

- а) специальность
- б) труд
- в) профессия
- г) конкретная работа
- д) технология

22. Отметьте специальность в списке:

- а) врач
- б) адвокат
- в) юрист
- г) физик
- д) психолог

23. Профессиональная подготовка личности, которую проходит большинство выпускников школ – это стадия...

- а) овладения учебной деятельностью
- б) оптации
- в) адепта
- г) адаптанта
- д) мастера

24. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач – это...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

25. Самая главная проблема профессиографии и психологии труда – это...

- а) не укради
- б) труд справедливо вознагражден
- в) подобрать специалистов на соответствующие рабочие места
- г) создать благоприятный психологический климат в коллективе
- д) увеличить производительность труда

26. Все профессии можно разделить на гностические, преобразовательные и изыскательные. По какому принципу осуществляют такое деление?

- а) цели труда
- б) предмет труда
- в) средства труда
- г) условия труда

д) средства и предмет труда

27. Выберите из перечисленных ниже понятий специальность:

- а) военный
- б) учитель физкультуры
- в) врач
- г) торговый работник
- д) инженер

28. Е.А. Климов предложил периодизацию человека как субъекта труда. Как называется стадия подготовки к жизни, труду?

- а) овладения учебной деятельностью
- б) оптации
- в) адепта
- г) адаптанта
- д) мастера

29. Как называется уровень профессионализма по А.К. Марковой, на котором внешне проявляется активная деятельность, но при этом человек сам деградирует как личность?

- а) допрофессионализм
- б) адаптация человека к профессии
- в) послепрофессионализм
- г) псевдопрофессионализм
- д) гармонизация человека с профессией

30. Для какого возраста характерен кризис профессионального роста?

- а) от 14-16 до 16-17 лет
- б) 23-25
- в) 30-33
- г) 38-42
- д) 55-60

31. Какой из перечисленных методов не используется как метод профессиографирования?

- а) проективные методы
- б) организационные методы
- в) методы сбора эмпирических данных
- г) методы обработки эмпирических данных
- д) интерпретационные методы

32. Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности, называется...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

33. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач, называется...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

34. Центральная задача психологии труда состоит:

- а) в изучении адаптации человека к условиям труда
- б) в изучении фактов и закономерностей психической регуляции функционирования и формирования человека как субъекта труда
- в) в изучении межличностных отношений в контексте общей трудовой деятельности
- г) в изучении качеств и свойств человека, необходимых в различных видах деятельности

35. По какому признаку выделяют типы профессий:

- а) по предмету
- б) по целям
- в) по средствам
- г) по субъектам
- д) по условиям

36. Климов выделяет следующие уровни рассмотрения трудовой деятельности (отметьте лишнее):

- а) уровень макроэлементов действий
- б) уровень деяний
- в) уровень действий
- г) уровень миниэлементов действия
- д) уровень микроэлементов действия

37. Найдите правильное определение понятия «психограмма»

- а) это свойства субъекта труда, которые он проявляет в своей деятельности
- б) это описательная характеристика различных видов профессиональной деятельности
- в) выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности
- г) описание качеств человека, присутствие которых нежелательно в данной профессии
- д) это перечень различных свойств и качеств человека в различных профессиях

38. Какие виды профессиограмм существуют?

- а) информационные
- б) ориентировочно-диагностические
- в) конструктивная
- г) диагностическая
- д) аналитическая

39. Кто является автором комплексной профессиограммы?

- а) Рубинштейн
- б) Давыдов
- в) Платонов

- г) Маркова
- д) Ананьев

40. Многие авторы строят свои теории о развитии субъекта труда на основе:
- а) периодов развития человека
 - б) особенностях работы
 - в) на основе возникающих трудностей

Ответы: 1-в, 2-г, 3-г, 4-д, 5-в, 6-д, 7-д, 8-д, 9-б, 10-б, 11-а, 12-в, 13-б, 14-б, 15-г, 16-а, 17-д, 18-а, 19-б, 20-б, 21-в, 22-б, 23-б, 24-д, 25-д, 26-а, 27-б, 28-а, 29-г, 30-в, 31-а, 32-а, 33-б, 34-б, 35-а, 36-г, 37-в, 38-а, 39-г, 40-а.

