

**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 24.09.2024 г.

АДАптированная программа бакалавриата

Психологическое консультирование

(наименование образовательной программы)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся
инвалидов**

Б1.В.15 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)
по направлению подготовки*

37.03.01 «Психология»

Очная

форма(ы) обучения

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры социологии, общей и юридической психологии Ю.О. Севостьянов

Заведующий кафедрой социологии, общей и юридической психологии,
доктор социологических наук, доцент А.Л. Кузеванова

РПД Б1.В.15 «Психология труда» одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии. Протокол № 1 от 30 августа 2024 г.

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	
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
3.1. Структура дисциплины	5
3.2. Содержание дисциплины.....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	10
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....	10
4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	10
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
5.1. Методы проведения экзамена.....	13
5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации	13
6. Методические указания по освоению дисциплины.....	17
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	18
7.1. Основная литература.....	18
7.2. Дополнительная литература.....	18
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	19
7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы	19
7.5. Иные источники.....	19
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	19

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

1.1. Осваиваемые компетенции
Дисциплина Б1.В.15 «Психология труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-7	Способность к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии.	ПКс-7.2.	Способность проводить психологическое исследование с учетом психологических закономерностей, процессов и свойств личности, связанных с производственной деятельностью, с физической и социальной средой

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп. Профессиональный стандарт психолога в социальной сфере (результаты форсайт-сессии от 01.03.2016, утв. протоколом кафедры психологии №11 от 04.03.2016 г.).</p> <p>Профессиональное действие: Организация мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения.</p>	ПКс-7.2.	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 определяет типологические свойства высших психических функций конкретного лица. <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Грамотно подбирает комплекс психологических методик, планирует и проводит обследование. – Верно обобщает результаты психологического обследования и адекватно оценивает психологические потребности,

		риски и ресурсы клиента, логично выявляет особенности их социального окружения и условия жизни.
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> – Верно планирует и анализирует командную работу. Дает точную обратную связь для реализации функции контроля. – Верно анализирует основания власти, точно определяет принципы управления. – Правильно определяет условия хорошей командной работы.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.15 «Психология труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 7 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 Б1.В.15 «Психология труда» реализуется после изучения: Б1.Б.10 «Общая психология Б1.В.07 «Физиология высшей нервной деятельности и сенсорных систем».

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа (18 часов – лекции, 36 часов – практические занятия), на самостоятельную работу обучающихся – 14 часов и на контроль – 4 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет в 7 семестре.

3. Содержание и 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				
			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	4	2		2		Д, От

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
	труда.							
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.	5			4		1	Д, От
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	7	2		4		1	От
Тема 5	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	7	2		4		1	Пр, От
Тема 6	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.	7	2		4		1	От
Тема 7	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	8	2		4		2	От
Тема 8	Психология профессиональной работоспособности.	8	2		4		2	От
Тема 9	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	8	2		4		2	От
Тема 10	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	8	2		4		2	Упр
Промежуточная аттестация		4						Зачет Т, О
Всего:		72	18		36		14	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), диспут (Д), отчет (От).

** формы промежуточной аттестации: зачет (З)

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

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. Рейтинг и кадровый резерв. Психологический портрет сотрудника.

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

Психические и функциональные состояния в труде. Виды психические 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.В.15 «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; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Подходы к понятию компетентности. 2. Различные модели компетентности. 3. Модели компетентности профессионала (на выбор студента).	1. Реферат
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.	1. Реферат. 2. Отчет.

		3.Динамика работоспособности человека. 4.Методы диагностики состояний работоспособности человека.	
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

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

4.1.1. 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.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

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.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения экзамена

Зачет проводится в три этапа: 1 этап – представление отчетов, 2 этап – тестирование (на последнем занятии), 3 этап – устный опрос по вопросам из перечня примерных вопросов из п.5.2.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-7.2 Способность проводить психологическое исследование с учетом психологических закономерностей, процессов и свойств личности, связанных с производственной деятельностью, с физической и социальной средой	Знает предмет, объект и задачи психологии труда, основные психологические признаки труда и профессии, методы психологии труда. Обосновывает психологические аспекты профотбора, определяет индивидуальный стиль трудовой деятельности.	Обосновывает этапы становления субъекта труда и формирования профессионала. Составляет профессиограммы. Самостоятельно и верно исследует индивидуальные особенности внимания, памяти, эмоциональной сферы человека для описания индивидуальной специфики его сознательной деятельности в сочетании с сублиминальным (подсознательным) компонентом данной деятельности.

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

1 этап. Представление отчетов

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

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

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

Интегральная шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре над отчетом, результаты текущих тестов, подготовка психологических портретов на основе отчетов, тест и ответы на вопросы на экзамене.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос первый (тест)	10
2	Опрос второй (тест)	10
3	Создание отчетов	50
4	Тестирование на зачете	10
5	Устный ответ на зачете	20

Шкала оценивания

Отчет

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

При оценивании результатов отчета 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 психологической информации.
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 психологической информации.
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 психологической информации.
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 психологической информации.

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.

Шкала оценивания устного опроса

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно или «неудовлетворительно».

В соответствии с Положением о структуре и содержании балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Волгоградском институте управления – филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (Утверждено Ученым советом ВИУ РАНХиГС от 20.01.2017 г., Протокол №2):

60%-100% - «зачтено»

менее 60% - «незачтено»

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Вопросы к зачету

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Системный подход в психологии труда.
3. Психотехника и инженерная психология.
4. Школа научного менеджмента Ф. Тейлора.
5. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
6. Ситуационный подход в психологии труда.
7. Количественный подход в психологии труда.
8. Теория самообучающихся организаций.

9. Методы психологии труда. «Золотое правило психологии труда».
10. Психологические признаки труда.
11. Трудовой пост и его структура.
12. Профессиограмма, принципы построения.
13. Классификация профессий.
14. Мотивация труда. Мотивация и стимулирование. Принципы мотивации. Признаки высокой мотивации в труде.
15. Теория процессуальной мотивации в трудовой деятельности.
16. Теория содержательной мотивации в трудовой деятельности.
17. Демотивирующие и мотивирующие факторы.
18. Диагностика мотивации работника.
19. Субъект труда, уровни его изучения. Структура субъекта труда.
20. Профессионализм и профессионализация.
21. Профессиональная пригодность, подготовленность, готовность.
22. Компетентность. Структура компетентности. Построение модели компетентности.
23. Технологии оценки персонала. Цели оценки.
24. Этапы оценки персонала.
25. Психические состояния в профессиональной деятельности.
26. Стресс, его влияние и его динамика в трудовой деятельности.
27. Утомление в труде, факторы утомления в профессиональной деятельности.
28. Психическое пресыщение и монотония в трудовой деятельности.
29. Понятие работоспособности. Виды работоспособности.
30. Динамика работоспособности.
31. Пути оптимизации психических состояний в профессиональной деятельности.
32. Обучение персонала. Цели и принципы обучения.
33. Технологии обучения персонала.
34. Профессионализм и профессионализация.
35. Карьера. Типы карьер. Развитие карьеры в онтогенезе.
36. Индивидуальный стиль деятельности.

Фонды оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении 1.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

«Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС».

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Максимально значимым элементом в работе является работа над отчетом и эффективный анализ полученных результатов тестирования в представлении отчета, самостоятельная работа над отчетом.

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.

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.

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. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

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

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

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>
4. Справочно-поисковая система «Гарант» <http://base.garant.ru/>
5. Справочно-поисковая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
6. Сайт Российского психологического общества <http://www.psyros.ru> / (открытый доступ)
7. Психологическая газета – регулярное электронное издание <http://psy.su/> (открытый доступ)
8. Российская психология – информационно-аналитический портал <http://rospsy.ru> (открытый доступ)
9. Портал психологических изданий <http://psyjournals.ru/> (открытый доступ)
10. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/> (открытый доступ)
11. Сайт «Экзистенциальная и гуманистическая психология» <http://hpsy.ru> (открытый доступ)
12. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>

7.5. Иные источники

Иные источники отсутствуют.

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, экраном;

- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows, Microsoft Office 2010, статистический пакет IBMSPSS (любой версии).

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.

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.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

Принтер Брайля braille embosser everest-dv4

Электронный ручной видеувелечитель САНЭД

- с нарушениями слуха:

средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

акустический усилитель и колонки;

тифлофлешплееры, радиоклассы.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

компьютерная техника со специальным программным обеспечением;

альтернативные устройства ввода информации;

других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом;

– в форме электронного документа;

– в форме аудиофайла;

– в печатной форме шрифтом Брайля.

– Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.
- Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: Ссылка: [http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/ ...](http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/)

Информационные средства обучения, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

ЭБС «Айбукс», Информационно-правовые базы данных («Консультант Плюс», «Гарант»).

Мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.

**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 24.09.2024 г.

АДАптированная программа бакалавриата

Психологическое консультирование

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся
инвалидов

Б1.В.15 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)
по направлению подготовки

37.03.01 «Психология»

Очная

форма(ы) обучения

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 г.

1. Вопросы к зачету

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Системный подход в психологии труда.
3. Психотехника и инженерная психология.
4. Школа научного менеджмента Ф. Тейлора.
5. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
6. Ситуационный подход в психологии труда.
7. Количественный подход в психологии труда.
8. Теория самообучающихся организаций.
9. Методы психологии труда. «Золотое правило психологии труда».
10. Психологические признаки труда.
11. Трудовой пост и его структура.
12. Профессиограмма, принципы построения.
13. Классификация профессий.
14. Мотивация труда. Мотивация и стимулирование. Принципы мотивации. Признаки высокой мотивации в труде.
15. Теория процессуальной мотивации в трудовой деятельности.
16. Теория содержательной мотивации в трудовой деятельности.
17. Демотивирующие и мотивирующие факторы.
18. Диагностика мотивации работника.
19. Субъект труда, уровни его изучения. Структура субъекта труда.
20. Профессионализм и профессионализация.
21. Профессиональная пригодность, подготовленность, готовность.
22. Компетентность. Структура компетентности. Построение модели компетентности.
23. Технологии оценки персонала. Цели оценки.
24. Этапы оценки персонала.
25. Психические состояния в профессиональной деятельности.
26. Стресс, его влияние и его динамика в трудовой деятельности.
27. Утомление в труде, факторы утомления в профессиональной деятельности.
28. Психическое пресыщение и монотония в трудовой деятельности.
29. Понятие работоспособности. Виды работоспособности.
30. Динамика работоспособности.
31. Пути оптимизации психических состояний в профессиональной деятельности.
32. Обучение персонала. Цели и принципы обучения.
33. Технологии обучения персонала.
34. Профессионализм и профессионализация.
35. Карьера. Типы карьер. Развитие карьеры в онтогенезе.
36. Индивидуальный стиль деятельности.

2. Тестовые материалы

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 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 оптанта
- 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 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

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 «психодиаграмма»

- 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 психодиаграмм существуют?

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

19. Кто является автором комплексной психодиаграммы?

- 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

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 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 оптанта
- 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 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

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

3. Практические задания

Практическое задание №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 предложить проект внедрения в компанию, основываясь на выбранном подходе.

Практическое задание №2.

Разработать проект исследования на предприятии, используя один или два метода психологии труда на выбор по предложенной проблеме.

Практическое задание №3.

Классифицировать профессию психолога по изученным на лекции основаниям.

Практическое задание №4.

Построить профессиограмму специалистов в области образования, психологии, управления персоналом.

Практическое задание №5.

Необходимо построить примерный план части собеседования с кандидатом на трудоустройство, направленной на выявление его иерархии мотивов и вероятных мотиваторов по заданной должности.

Практическое задание №6.

Сформулировать план программы обучения персонала по развитию карьеры и представить получасовое упражнение (для этого конкретизировать особенности обучаемых сотрудников).

Практическое задание №7.

Студенту предлагается пройти самообследование и построить профиль карьерных ориентаций с помощью теста «Якоря карьеры».

Необходимый материал: стимульный материал, бланк ответов, ключ и профильный бланк теста «Якоря карьеры».

Практическое задание №8.

Разработайте модель компетентности психолога образования. Модель должна содержать список компетентностей, поведенческие индикаторы каждой компетентности, иерархию модели и шкалы для оценки.

Практическое задание №9.

Разработайте способы оценки компетентностей по предлагаемой модели психолога образования, включающие задачи для моделирования и вопросы для собеседования.

Необходимый материал: модель компетенций и должностные инструкции специалиста.

Практическое задание №10.

Предложить программу диагностики признаков психических состояний (на выбор студента), которая должна включать стандартизованные методики и вопросы для беседы.

Практическое задание №11.

Сформулировать план программы по организации компенсации неблагоприятных психических состояний и повышения работоспособности (на выбор студента).

Практическое задание 12.

Классифицировать ошибку представленном кейсе по изученным классификациям.

Кейс: стоя на лестнице, электромонтер приступил к замене электропроводки в распределительной коробке, не убедившись в отсутствии напряжения (он был уверен, что она была обесточена более месяца назад). Электромонтер попал под напряжение и, резко Устранившись, упал с лестницы и получил травму ноги.

Практическое задание 13.

Классифицировать ошибку представленном кейсе по изученным классификациям.

Кейс: с установкой на морских судах радаров тем не менее столкновения судов в море не прекратились. Так, из 360 случаев столкновений судов в Северном море в 250 на судах имелись радары. Наиболее частые ошибки судоводителей, приводившие к столкновениям судов: неправильная оценка курса встречного судна; чрезмерная скорость судна; непонимание или полное пренебрежение сигналами, установлениями при плавании в тумане; замедленная отдача команды об остановке двигателя; выполнение маневров, исходя из данных, неправильно снятых с экрана радара.

Практическое задание 14.

Классифицировать ошибку представленном кейсе по изученным классификациям.

Кейс: Подводная лодка шла намеченным курсом как надводное судно. У судового повара подгорели котлеты, и он открыл иллюминатор, чтобы проветрить помещение свежим морским ветерком. В это время капитан лодки отдал приказ о погружении, но повар не обратил внимания на сигнализацию. В результате подлодка потерпела аварию.

Практическое задание 15.

Классифицировать ошибку представленном кейсе по изученным классификациям.

Кейс: На строительстве Кольской атомной станции при монтаже главного трубопровода сварщики вместо того, чтобы правильно осуществить сварку, по сварному шву заложили просто электрод, слегка приварив его сверху. Могла произойти страшная авария, разрыв большого трубопровода с потерей теплоносителя и расплавлением активной зоны и пр... но благодаря внимательности и бдительности операторов вовремя был обнаружен свищ сварного шва.

Практическое задание №16.

Разработайте модель компетентности психолога-консультанта. Модель должна содержать список компетентностей, поведенческие индикаторы каждой компетентности, иерархию модели и шкалы для оценки.

Практическое задание №17.

Разработайте способы оценки компетентностей по предлагаемой модели психолога-консультанта, включающие задачи для моделирования и вопросы для собеседования.

Необходимый материал: модель компетенций и должностные инструкции специалиста.

Практическое задание №18.

Проанализируйте представленный кейс. Выделите ключевые мотивы сотрудника, возможные мотиваторы на рабочем месте.

Кейс: В крупной компании неожиданно уволили руководителя ведущего подразделения - женщину обладающую харизмой и высоким влиянием на подчиненных, стиль управления которой был опекающим, материнским. После ее ухода многие сотрудники почувствовали как бы профессиональное «сиротство». На это место был назначен молодой специалист, сдержанный, закрытый, но высокопрофессиональный. Он стал воспитывать в своих подчиненных самостоятельность, умение решать производственные проблемы и принимать решения на уровне своей компетентности.

Практическое задание №19.

Проанализируйте представленный кейс. Выделите ключевые мотивы сотрудника, возможные мотиваторы на рабочем месте.

Кейс: Для внедрения новой программы в компанию была принята сотрудница. В течение полугода задача была успешно решена, и оставалось только поддерживать полученные результаты. Сотрудница явно заскучала и предприняла поиски новой работы.

Практическое задание №20.

Проанализируйте представленный кейс. Выделите ключевые мотивы сотрудника, возможные мотиваторы на рабочем месте.

Кейс: В небольшой туристической компании перед Новым годом сотрудники активно поработали, часто оставаясь во вне рабочее время, чтобы справиться с большим объемом заказов на новогодние туры. В компании был подъем, получена хорошая прибыль. Все ждали реакции руководства. Увы! Поздравлений с Новым годом со стороны руководства не последовало.

4. Ключи (ответы) к оценочным материалам

Ответы тест 1: 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.

Ответы тест 2: 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.

Ответы (итоговый тест): 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.