

**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 №13 от 27.04.2026 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 - 2026

Волгоград, 2026 г.

Автор-составитель РПД:

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

Заведующий кафедрой:

Хрипунова С.В. заведующий кафедрой социологии, общей и юридической психологии

Рабочая программа дисциплины Б1.О.39 Психология труда одобрена на заседании
кафедры социологии, общей и юридической психологии Протокол от 24 апреля 2026 г.
№ 9

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Осваиваемые компетенции

Дисциплина Б1.О.39 Психология труда обеспечивает формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	ОПК-4	Способность провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат.	ОПК-4.4	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 анализирует психологические аспекты выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации	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 анализирует психологические аспекты выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации
	ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3.3	Способность консультирования клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	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
	ПК-4	ПК-4 Способен осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	ПК-4.1	П К - 4 . 1 Способность провести оценку кандидатов и персонала	точно описывает требования к профессионально - в а ж н ы м качествам специалистов и руководителей., правильно составляет профессиограммы и психogramмы. верно описывает и демонстрирует в учебных ситуациях приемы отбора персонала правильно планирует и проводит в учебных ситуациях диагностику компетенции кандидатов

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 5 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания в области 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 52 часа (лекции – 16 часов, практики – 32 часа, Катгэк – 4 часа), на самостоятельную работу – 20.

Форма промежуточной аттестации – зачет в 5 семестре.

3.Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катгэк	Контроль	СРкр		СРэк
Л/Э О	ВЛ	ЛР	ПЗ/Э О											
Тема 1	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.	6	2			2							2	Д, От
Тема 2	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты.	6	2			2							2	Д, П
Тема 3	Психологическое профессиоведение.	6	2			2							2	Д, От
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	8	2			4							2	От
Тема 5	Проблема обучения и развитие человека как	8	2			4/2*							2	Пр, От

	субъекта труда.													
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.	12	2		8/2*							2	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										4			Зачет	
Итого		72	16		32/4					4		20		

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену. СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), ситуационная задача (СЗ), решение задач (З)

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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 ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-4.1

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. ПК-3.3

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 ПК-31

"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 ОПК-4-4, ПК-3.3, ПК-4.1

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.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные

вариантов предложенных		вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ

--	--	--

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

п/п	Тема	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. Опрос. 2. Реферат
2.	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	1. Опрос. 2. Реферат.
3.	Психологическое профессиоведение.	1. Диспут . 2. Реферат.
4.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Реферат.
5.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. ПРоект.
1.	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	1. Проект 2. Отчет
2.	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология	1. Отчет. 2. Проект.

	профессионального самоопределения.	
3.	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Реферат
4.	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	Проект
5.	Психология профессиональной работоспособности.	1. Реферат. 2. Отчет.
6.	Психология профессиональной работоспособности.	1. Проект. 2. Отчет.
7.	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	Отчет.
8.	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	Реферат

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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 ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-4.1.

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. ПК-3.3

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 ПК-3.3.

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 ОПК-4-4, ПК-3.3, ПК-4.1

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% - 85%	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
84% - 65%	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
64% - 55%	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 55%	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:

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

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% - 85%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
84% - 65%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
64% - 55%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 55%	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% - 85%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
84% - 65%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
64% - 55%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 55%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 (две) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 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

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 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

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.

55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится с применением метода письменного опроса.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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 ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-4.1.

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. ПК-3.3

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 ПК-3.3.

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 ОПК-4-4, ПК-3.3, ПК-4.1**

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 HBR»)). Выделите стадии развития группы, признаки стадий. Опишите действия руководителя команды, его ошибки. Разработайте рекомендации, который можно было бы предложить руководителю группы.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории,	0-19

несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
--	--

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

7. Методические материалы по освоению дисциплины

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 планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)

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 работе с литературой

При работе с литературой необходимо обратить внимание на следующие вопросы. Основная часть материала изложена в учебниках, включенных в основной список литературы рабочей программы дисциплины. Основная и дополнительная литература предназначена для повышения качества знаний студента, расширения его кругозора. При работе с литературой приоритет отдается первоисточникам (нормативным материалам, законам, кодексам и пр.).

При изучении дисциплины студентам следует обратить особое внимание на нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность хозяйствующих субъектов в РФ.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

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.

Рекомендации для подготовки к зачету

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

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. 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>

8.2. 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>

8.3. 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

8.4. 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>

9. 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 поддержана 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.

**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.

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 - 2025

Волгоград, 2024 г.

Б1.О.39 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

(индекс, наименование дисциплины (*модуля*) в соответствии с учебным планом)

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

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

Заведующий кафедрой:

Хрипунова С.В, заведующий кафедрой социологии, общей и юридической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине Б1.О.39 Психология труда одобрен на заседании кафедры к социологии, общей и юридической психологии Института управления. Протокол № 1 от «15» января 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (*модулю*), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине (*модулю*).

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

Дисциплина Б1.О.39 Психология труда обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	ОПК-4	ОПК-4-4	ОПК-4-4 31 Знает понятие труда, психологические признаки труда ОПК-4-4 32 Знает теории мотивации труда; ОПК-4-4 33 Знает методы исследования мотивации; ОПК-4-4 Умеет выявлять неблагоприятные психические состояния и их причины; ОПК-4-4 владеет методами анализа мотиваторов в трудовой деятельности
	ПК-3	ПК-3.3	ПК-3.3 31 знает психические состояния в труде; ПК-3.3 32 знает понятие карьеры, типы карьер; ПК-3.3 33 знает поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. ПК-3.3 У1 умеет оказывать психологическую помощь в построении карьеры. ПК-3.3 У2 владеет анализом причин и условий развития неблагоприятных психических состояний; ПК-3.3 В1 Владеет методами построения индивидуальной стратегии построения карьеры
	ПК-4	ПК-4.1	ПК-4.1 31 – знает понятие компетентности персонала, ПК-4.1 32 – знает технологии оценки персонала, ПК-4.1 33 – знает понятие ошибки, виды ошибки и отказов ПК-4.1 У1 – умеет строить модель компетенций, ПК-4.1 У2 – умеет применять методы оценки персонала, ПК-4.1 У3 – умеет анализировать причины ошибок. Владеет: ПК-4.1 В1 владеет навыком анализа трудовой деятельности с выделением компетенций, ПК-4.1 В2 владеет методами описания поведения сотрудника и оценки компетентности, ПК-4.1 В3 владеет техниками анализа природы ошибки в деятельности сотрудника

2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

2.1. В ходе реализации дисциплины (модуля) используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для контрольных точек):

доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

2.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для формирования заданий к контрольным точкам):

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда. ОПК-4-4

3. 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. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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 ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-4.1.

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. ПК-3.3

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 ПК-3.3.

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 ОПК-4-4, ПК-3.3, ПК-4.1

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 НВР»)). 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% - 85%	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
84% - 65%	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
64% - 55%	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 55%	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:

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

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% - 85%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
84% - 65%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
64% - 55%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 55%	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% - 85%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
84% - 65%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
64% - 55%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 55%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

2.3. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета с оценкой.

Перечень проверочных заданий:

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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. ОПК-4-4

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 ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-3.3

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. ПК-4.1.

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. ПК-3.3

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 ПК-3.3.

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 ОПК-4-4, ПК-3.3, ПК-4.1

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 НВР»)). Выделите стадии развития группы, признаки стадий. Опишите действия руководителя команды, его ошибки. Разработайте рекомендации, который можно было бы предложить руководителю группы.

Материалы тестирования:

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 HBR»)). Выделите стадии развития группы, признаки стадий. Опишите действия руководителя команды, его ошибки. Разработайте рекомендации, который можно было бы предложить руководителю группы.

Материалы для тестирования

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

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 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 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.