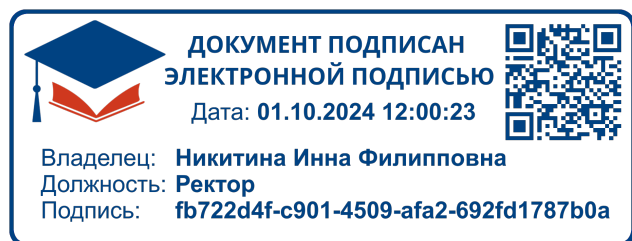


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)



УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 12.05.2022 № 03)

с изменениями, утвержденными
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 26.09.2024 № 05)

Председатель Ученого совета, ректор
_____ И.Ф. Никитина

Рабочая программа дисциплины

**«Психология труда, инженерная психология и
эргономика»**

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль – социальная психология

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Пермь 2022

Рабочая программа дисциплины «Психология труда» (далее – рабочая программа) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 839 (с изменениями, внесенными приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 1456 от 26.11.2020; № 662 от 19.07.2022; № 208 от 27.02.2023).

Автор-составитель:

Пискунова В.В., доцент кафедры психологии и педагогики, канд. мед. наук

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии и педагогики, протокол № 10 от 28 апреля 2022 г. (с изменениями, утвержденными протоколами № 2 от 19 октября 2022 г., № 01 от 23 сентября 2024 г.)

Зав. кафедрой психологии и педагогики, к.м.н.

В.В.Пискунова

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

Цель изучения дисциплины: обеспечение теоретической ориентировки обучающихся в психологических составляющих труда, что позволит молодому специалисту уверенно сохранить профессиональную позицию психолога в сфере трудовых производственных отношений и взаимодействовать с представителями смежных областей знания при решении комплексных задач в практической деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- знание основных психологических признаков труда и профессии; истории возникновения и развития психологических представлений о труде; основных этапов становления субъекта труда и формирования профессионала;
- умение анализировать трудовую деятельность; составлять профессиограммы;
- овладение начальными навыками ориентировки и выбора методов психологического изучения труда; начальными навыками рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте); основными приемами диагностики, профилактики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп;
- нравственное воспитание личности обучающихся, направленное на усвоение ими принятых в российском научном сообществе этических требований, моральных норм и формирование убеждений в необходимости их соблюдения.

Требования к предварительной подготовке обучающегося: для освоения данной дисциплины у студентов должны быть сформированы: способность осознавать и анализировать, применять сравнение, обобщать. Этому способствует материал таких дисциплин обязательной части образовательной программы, как: общая психология, общепсихологический практикум, социально-психологический тренинг, психология личности, социальная психология, психодиагностика, психология общения, психология развития и возрастная психология, юридическая психология, организационная психология.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: подготовка и написание курсовых работ, участие в научно-практических конференциях, подготовка к сдаче и сдача итогового экзамена, все виды практик.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» (далее – дисциплина) способствует формированию следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой высшего образования – программой бакалавриата по направлению подготовки 37.03.01 Психология профиль – социальная психология (далее – образовательная программа).

Таблица 1. Показатели и критерии уровней сформированности компетенций

ПК-6 Способен к проведению работы с персоналом организации по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, способствующим эффективности деятельности сотрудников социальных служб	
ПК-6.1 Знать федеральные государственные законы и подзаконные акты в области социальной сферы и управления персоналом, основные теории оказания психологической помощи персоналу организации методологию индивидуальных консультаций и тренингов требования к документообороту в области управления персоналом основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров	
ПК-6.3 Оказывать индивидуальную помощь и поддержку сотрудникам при формировании карьеры по профилю деятельности	
ПК-6.4 Осуществлять отбор персонала, работать с кадровым резервом	
ПК-6.5 Владеть способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала, умениями разработки	
допороговый уровень	обучающийся не знает и не понимает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров; не умеет их применять при осуществлении практической деятельности, не владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
пороговый уровень	обучающийся с существенными ошибками знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров, слабо умеет их применять при осуществлении практической деятельности, плохо владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
базовый уровень	обучающийся с несущественными ошибками знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров и не всегда точно умеет их применять при осуществлении практической деятельности, с ошибками владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
продвинутый уровень	обучающийся безошибочно знает и понимает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров и умеет их применять при осуществлении практической деятельности, владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2. Объем дисциплины по видам занятий

Очная форма обучения	
Объем дисциплины	Количество часов/з.е.
Общий объем дисциплины	108/3
Контактная работа (по учебным занятиям) обучающихся с преподавателем (всего)	66
в том числе:	
лекции	26
практические занятия	40
Самостоятельная работа обучающихся (СРО)	15
Контроль	27
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Очно-заочная форма обучения	
Объем дисциплины	Количество часов/з.е.
Общий объем дисциплины	108/3
Контактная работа (по учебным занятиям) обучающихся с преподавателем (всего)	42
в том числе:	
лекции	16
практические занятия	26
Самостоятельная работа обучающихся (СРО)	39
Контроль	27
Форма промежуточной аттестации	экзамен

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематические разделы дисциплины

Таблица 3. Тематические разделы дисциплины
для обучающихся очной формы обучения

№	Темы	Количество часов				СРО
		всего	контактная работа обучающихся с преподавателем			
			лекции	практические занятия	лабораторные работы	
2 курс, 4 семестр						
Раздел I. Введение в психологию труда						
1	Тема 1. Цель, предмет, объект и задачи психологии труда Тема 2. Место психологии труда в системе наук Тема 3. Основные разделы психологии труда Тема 4. Инженерная психология	9	2	5	-	2
	Тема 5. Донаучный этап становления психологии труда Тема 6. Становление зарубежной психологии труда Тема 7. История отечественной психологии труда Тема 8. Современные управленческие модели	12	4	6	-	2
	Тема 9. Методология психологии труда Тема 10. Методы психологии труда	12	4	6	-	2
	Раздел Основные категории психологии труда Тема 11. Трудовой пост Тема 12. Профессия Тема 13. Рабочее место Тема 14. Эргатические функции и их виды	12	4	6	-	2
Раздел II. Психология труда, эргономика						
2	Тема 15. Понятие и психологическая структура субъекта труда Тема 16. Трудовые мотивы и трудовая мотивация Тема 17. Индивидуальный стиль трудовой деятельности	12	4	6	-	2
	Тема 18. Общее представление о функциональных состояниях работника Тема 19. Утомление, монотония и психическое пресыщение Тема 20. Профессиональный стресс Тема 21. Способы оптимизации состояний	12	4	6	-	2

№	Темы	Количество часов				СРО
		всего	контактная работа обучающихся с преподавателем			
			лекции	практические занятия	лабораторные работы	
	работоспособности человека					
	Тема 22. Основные понятия профессиографии Тема 23. Профорientация и профессиональное самоопределение Тема 24. Психология профессионального отбора в организации Тема 25. Профподбор и расстановка кадров	12	4	5	-	3
Контроль		27				
Всего за 4 семестр		108	26	40	-	15
Форма промежуточной аттестации		экзамен				
Итого за 4 семестр		108				
в т. ч. практическая подготовка для отработки навыков		40				
Общий объем, з.е.		3				

Таблица 4. Тематические разделы дисциплины
для обучающихся очно-заочной формы обучения

№	Темы	Количество часов				СРО
		всего	контактная работа обучающихся с преподавателем			
			лекции	практические занятия	лабораторные работы	
2 курс, 4 семестр						
Раздел I. Введение в психологию труда						
1	Тема 1. Цель, предмет, объект и задачи психологии труда Тема 2. Место психологии труда в системе наук Тема 3. Основные разделы психологии труда Тема 4. Инженерная психология	10	2	3	-	5
	Тема 5. Донаучный этап становления психологии труда Тема 6. Становление зарубежной психологии труда Тема 7. История отечественной психологии труда Тема 8. Современные управленческие модели	12	2	4	-	6
	Тема 9. Методология психологии труда Тема 10. Методы психологии труда	11	2	4	-	5

№	Темы	Количество часов				
		всего	контактная работа обучающихся с преподавателем			СРО
			лекции	практические занятия	лабораторные работы	
	Тема 11. Трудовой пост Тема 12. Профессия Тема 13. Рабочее место Тема 14. Эргатические функции и их виды	11	2	3	-	6
Раздел II. Психология труда, эргономика						
2	Тема 15. Понятие и психологическая структура субъекта труда Тема 16. Трудовые мотивы и трудовая мотивация Тема 17. Индивидуальный стиль трудовой деятельности	13	3	4	-	6
	Тема 18. Общее представление о функциональных состояниях работника Тема 19. Утомление, монотония и психическое пресыщение Тема 20. Профессиональный стресс Тема 21. Способы оптимизации состояний работоспособности человека	13	3	4	-	6
	Тема 22. Основные понятия профессиографии Тема 23. Профориентация и профессиональное самоопределение Тема 24. Психология профессионального отбора в организации Тема 25. Профподбор и расстановка кадров	11	2	4	-	5
Контроль		27				
Всего за 4 семестр		108	16	26	-	39
Форма промежуточной аттестации		экзамен				
Итого за 4 семестр		108				
в т. ч. практическая подготовка для отработки навыков		26				
Общий объем, з.е.		3				

Содержание лекционного курса, практических/семинарских занятий и самостоятельной работы обучающихся

Раздел I. Введение в психологию труда

Тема 1. Цель, предмет, объект и задачи психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Объект, предмет и задачи психологии труда. Активность, деятельность, труд. Основные черты труда человека. Труд в широком и узком смысле. Составляющие труда: собственно, сам труд, предмет, средства, результат труда.

2. План практического занятия

1. Теоретические и прикладные задачи психологии труда (Карпов А.В.).
2. Психологические признаки труда по Климову Е.А.

Тема 2. Место психологии труда в системе наук

1. Содержание лекционного курса.

Место психологии труда в системе наук определяется положением психологии в системе наук, ее взаимосвязями с гуманитарными, техническими, общественными и естественными науками. Кедров Б.М. и Пиаже Ж. разместили психологию в центр «треугольника наук».

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Связь психологии с другими науками по Ломову Б.Ф. (общественными, естественными, медицинскими, педагогическими и техническими науками).

Тема 3. Основные разделы психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Основные направления психологии труда: психология труда в традиционном варианте; инженерная психология; психология управления; профориентация; профессиональное образование.

Дополнительные разделы психологии труда: психофизиология труда; психогигиена труда; психологические (и психофизиологические) аспекты трудовой реабилитации; профориентация инвалидов; космическая психология; психология юридической деятельности; психология маркетинга.

Главные цели и задачи эргономики.

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Эргономика. Методы эргономического анализа по Моргунову Е.Б.

Тема 4. Инженерная психология

1. Содержание лекционного курса.

Цель и задачи инженерной психологии. Система «Человек – автомат», ее классификации. Оператор в системе «Человек – автомат». Этапы работы оператора в системе «Человек – автомат». Принятие решений. Основные характеристики надежности операторского труда. Ошибки в труде оператора.

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Правовые гарантии безопасности труда.
2. Человеческий фактор в производственном травматизме.
3. Психология труда и техника безопасности.
4. Профилактика травматизма на производстве.

Самостоятельная работа (темы 1-4):

Изучаемые вопросы:

Напишите эссе (3-5 с.) на одну из тем:

1. Психология труда в системе психологических дисциплин.
2. Смежные области психологического междисциплинарного научного знания о человеке и труде
3. Эволюция представлений об эргатической системе в психологии труда и инженерной психологии.

Тема 5. Донаучный этап становления психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Варианты отражения психологического знания о труде в неписьменных функциональных средствах фиксации опыта (по Е.А. Климову и О.Г. Носковой): 1. Мифологическое знание как разновидность модельных представлений о психической регуляции труда. 2. Отражение психологических знаний о труде в сказках, легендах, заговорах, обрядах. 3. Изобразительные средства фиксации представлений о труде. 4. Песня и ритм как средство управления функциональным состоянием человека в труде. 5. Психологическое знание о труде в народных пословицах и поговорках.

Психологические регуляторы труда в памятниках материально-производственной культуры и письменности.

Роль религии в формировании отношения людей к труду.

Тема 6. Становление зарубежной психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Основные принципы системы Ф.У. Тейлора. Социологическая концепция бюрократии Макса Вебера. Административная концепция Анри Файоля («14 максим»). Элтон Мэйо («хоторнские эксперименты»). Иерархия потребностей по А. Маслоу. Две основные группы факторов труда по Ф. Герцбергу. X и Y теории Дугласа Мак-Грегора. Развитие психотехники за рубежом. Профориентационные тесты Гуго Мюнстерберга.

Тема 7. История отечественной психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Возникновение и развитие психотехники в СССР связано с созданием в 1921 г. Центрального института труда (ЦИТ) во главе с А. К. Гастевым. В 1921 г. состоялась 1-я Всероссийская конференция по научной организации труда.

Основные проблемы и направления исследований отечественной психологии труда и психотехники в 1920-1930 гг. (по О.Г. Носковой).

Этапы становления психологии труда в СССР.

Основные направления исследования трудовой деятельности: а) психофизиологическое; б) инженерно-психологическое; в) исследование надежности систем управления; г) профориентационное.

Тема 8. Современные управленческие модели

1. Содержание лекционного курса.

Модель управления человеческими ресурсами. Теория «Z» Оучи. Технология «Кайзен». Становление кадрового менеджмента по Дж. Ньюману и Б. Мейсону. Отличия управления человеческими ресурсами от моделей управления персоналом. Условия эффективности технологии управления человеческими ресурсами.

План практического занятия (темы 5-8): не предусмотрено.

Самостоятельная работа (темы 5-8):

Изучаемые вопросы:

Напишите эссе (3-5 с.) на одну из тем:

1. История психологии труда.
2. История психологии труда в России.

Тема 9. Методология психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Три уровня методологического анализа (общая методология, специальная методология, конкретные методы). Основные принципы психологии.

Специальные психологические принципы и подходы психологии труда: антропоцентрический подход к анализу и оптимизации систем «человек – машина» (Б.Ф. Ломов); системный подход к решению инженерно-психологических проблем (Б.Ф. Ломов); эргономические основы проектирования и эксплуатации техники (В.П. Зинченко); принцип «включения» оператора (А. А. Крылов); структурно-эвристическую концепцию послойной переработки информации оператором (В.Ф. Рубахин); функционально-алгоритмический подход к анализу деятельности (Г.М. Зараковский); структурно-психологическую концепцию анализа и многоуровневой взаимной адаптации человека и машины (В.Ф. Венда); концепцию генезиса психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков); концепцию психологической структуры совмещенной деятельности и структурно-динамический подход к профессиональному отбору операторов (В.А. Бодров); концепцию учета «человеческого фактора» при создании техники (В.А. Пономаренко, Н.Д. Завалова); принцип активного оператора и концепцию психического образа (Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко); теоретические положения системы саморегуляции функциональных состояний (Л.Г. Дикая) и др.

Тема 10. Методы психологии труда

1. Содержание лекционного курса.

Наблюдение, его виды и этапы. Ошибки наблюдения.

Фотография рабочего дня. Хронометраж. Анализ продуктов трудовой деятельности. Трудовой метод. Метод экспертных оценок. Метод обобщения независимых характеристик. Метод критических инцидентов. Метод анамнеза.

Эксперимент, его виды.

Тестовый метод, виды тестов.

Профессиография.

План практического занятия (темы 9-10): не предусмотрено.

Самостоятельная работа (темы 9-10):

Изучаемые вопросы:

1. Рассмотрите основные методы психологии труда. Составьте список. Для каждого метода приведите область применения и решаемые задачи.
2. Из типологии методов психологии труда, разработанной Э.Зеером, выберите три группы. В каждой группе по конкретному методу. И для этого метода приведите пример его использования, указав цели и задачи, особенности применения и полученный результата. А также Вашу оценку эффективности применения метода для этого и похожих случаев.

Тема 11. Трудовой пост

Трудовой пост. Основные составляющие трудового поста. Классификация средств труда: вещественные средства, орудия труда, внешние функциональные средства труда, внутренние функциональные средства труда.

Тема 12. Профессия

1. Содержание лекционного курса.

Основные характеристики профессии: 1) область приложения сил человека как субъекта труда; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции; 3)

подготовленность; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Тема 13. Рабочее место

1. Содержание лекционного курса.

Рабочее место. Особенности рабочего места: высокая динамичность технологий профессиональной деятельности; высокая динамичность (изменчивость, гибкость) служебных обязанностей субъекта на конкретном рабочем месте; предельная специфичность трудовых действий и операций и соответственно служебных обязанностей; высокая значимость организационных факторов; воздействие внешних факторов среды; высокая значимость индивидуальных особенностей субъекта.

Тема 14. Эргатические функции и их виды

1. Содержание лекционного курса.

Трудовые функции. Эргатические функции включают: 1) трудовые функции (человека); 2) функция средств труда. Виды эргатических функций:

1. Функции духовного производства.
2. Функции обеспечения упорядоченности социальных процессов.
3. Функции обслуживания жизнедеятельности и самообслуживания.
4. Функции материального производства.

План практического занятия (темы 11-14): не предусмотрено.

Самостоятельная работа (темы 11-14):

1. Законспектируйте понятие рабочего места (РМ), классификацию рабочих мест.
2. Запишите, в чем сходства и отличия индивидуальных и коллективных рабочих мест.
3. Составьте таблицу основных типов условий труда и укажите влияние каждого типа условий труда на эффективность профессиональной деятельности, на здоровье работников, на климат в коллективе и текучесть персонала.
4. Напишите эссе (3-5 с/) на одну из тем:
 - Влияние эргономики на эффективность и комфортность труда.
 - Виды организации рабочего пространства.
 - Роль эргономики в создании рабочих мест и пространств.
 - Специфика организации рабочих мест для разных видов труда.

Раздел II. Психология труда, эргономика

Тема 15. Понятие и психологическая структура субъекта труда

1. Содержание лекционного курса.

Субъект труда. Уровневая структура субъекта труда: 1) трудовое самосознание; 2) потребностно-мотивационная сфера; 3) личностно-деловые качества; 4) специальные трудовые знания, умения и навыки.

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Онтогенез субъекта труда.
2. Профессиональное самосознание.

Тема 16. Трудовые мотивы и трудовая мотивация

Трудовые мотивы. Теории мотивации. Система внешних и внутренних мотивационных факторов труда (по А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев). Внешние мотивационные факторы. Внутренние мотивационные факторы.

Тема 17. Индивидуальный стиль трудовой деятельности

1. Содержание лекционного курса.

Формирование системы профессиональной деятельности субъекта труда (по В.Д. Шадрикову): 1) формирование мотивов профессиональной деятельности; 2) формирование цели профессиональной деятельности; 3) формирование представления о программе деятельности; 4) формирование информационной основы деятельности; 5) формирование блока принятия решений; 6) формирование подсистемы профессионально важных качеств. Индивидуальный стиль деятельности (В.С. Мерлин, Е.А. Климов).

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Адаптация человека к профессиональной деятельности.
2. Изучение стиля деятельности в Пермской психологической школе.
3. Стили деятельности и активности: проблема соотношения понятий.
4. Профориентация и индивидуальный стиль деятельности.

Самостоятельная работа (темы 15-17):

Изучаемые вопросы:

1. Нарисуйте схему структуры трудовой деятельности.
3. Запишите виды и особенности психических регуляторов труда.
4. Предложите план работы по профессиональной ориентации (на выбор – для старшеклассников, для лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, для безработных).
5. Законспектируйте определение и виды профессионально важных качеств человека.
6. Составьте таблицу «Методы диагностики профессионально важных качеств человека». Для 3-5 методов укажите их направленность и ограничения в применении.

Тема 18. Общее представление о функциональных состояниях работника

1. Содержание лекционного курса.

Функциональное состояние человека. Виды функциональных состояний. Шесть групп явлений, регулирующих функциональные состояния. Классификации функциональных состояний. Работоспособность. Динамика работоспособности по В.И. Медведеву. Особенности работоспособности людей с разными типами темперамента.

Тема 19. Утомление, монотония и психическое пресыщение

1. Содержание лекционного курса.

Утомление. Виды утомления. Основные концепции утомления. Три уровня работоспособности по А.Б. Леоновой и В.И. Медведеву (морфологический, психологический, поведенческий). Монотония. Виды монотонии. Психическое пресыщение.

Тема 20. Профессиональный стресс

1. Содержание лекционного курса.

Стресс, его виды. Стадии стресса. Стрессор. Профессиональный стресс. Три концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса (по А.Б. Леоновой): экологический, трансактный, регуляторный подходы. Четыре субсиндрома стресса: когнитивный, эмоционально-поведенческий, социально-психологический, вегетативный. Синдром профессионального выгорания.

Тема 21. Способы оптимизации состояний работоспособности человека

1. Содержание лекционного курса.

Режимы труда и отдыха. Активный отдых. Температурные воздействия. Фармакотерапия и воздействие на вкусовые рецепторы. Использование цветоцветовых

воздействий в промышленности. Функциональная музыка. Методы нервно-мышечной релаксации, самогипноз и внушение.

План практического занятия (темы 18-21)

Изучаемые вопросы:

1. Практикум «Исследование профессионального стресса»
2. Практикум «Оптимизация работоспособности»

Самостоятельная работа (темы 18-21):

Изучаемые вопросы:

Подготовьте выступление с презентацией (4-7 мин.) или напишите эссе (3-5 с.) на одну из тем:

- Профессиональный стресс: определение, причины, основные проявления, влияние на эффективность работы сотрудника, механизмы развертывания.
- Профессиональная фрустрация: определение, причины, основные проявления, влияние на эффективность работы сотрудника, механизмы развертывания.
- Профессиональное выгорание: определение, причины, основные проявления, влияние на эффективность работы сотрудника, механизмы развертывания.
- Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда.
- Роль стресс-менеджмента в управлении эффективностью труда.
- Технологии управления безопасностью труда.

Тема 22. Основные понятия профессиографии

1. Содержание лекционного курса.

Профессиограмма. Психограмма. Типы профессиограмм. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм (по А.К. Марковой).

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Требования к профессиограммам.
2. Структура профессиограммы.

Тема 23. Профориентация и профессиональное самоопределение

1. Содержание лекционного курса.

Профориентация. Основные направления профориентации: профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессиональный выбор.

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Проблемы профориентации и оценка ее эффективности в настоящее время.
2. Основные методы профориентации.
3. Профессиональное и личностное самоопределение: соотношение понятий. Помощь психолога-профконсультанта в профессиональном самоопределении.
4. Методы активизации профессионального самоопределения.
5. Профессиональное образование, проблема непрерывности образования. Элитарное и массовое образование: за и против.

Тема 24. Психология профессионального отбора в организации

1. Содержание лекционного курса.

Пять субъектных компонентов профпригодности (по Е.А. Климову). Этапы разработки системы психологического прогноза успешности деятельности работников (по Т.Т. Джамгарову). Основные этапы организации профотбора. Типичные ошибки при оценке кандидатов.

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Психология труда и социальная поддержка инвалидов.
2. Особенности способностей к труду при различных аномалиях развития.
3. Трудотерапия при различных психопатологиях.

Тема 25. Профподбор и расстановка кадров

1. Содержание лекционного курса.

Профессиональный подбор кадров. Расстановка кадров на предприятии/организации. Основные принципы профподбора и расстановки кадров: соответствия, перспективности, сменяемости.

2. План практического занятия

Изучаемые вопросы:

1. Психология производственного коллектива.
2. Конфликт и его разрешение в организации.
3. Психология организационной культуры.
4. Психология эффективной межличностной коммуникации в организации.

Самостоятельная работа (темы 22-25):

Изучаемые вопросы:

1. Законспектируйте понятие «Профессиональный отбор», его цели и задачи, сферы применения.
2. Подготовьте выступление с презентацией (4-7 мин или напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:
 - Области использования профессиограмм и психограмм.
 - Современные подходы к профессиографированию.
 - Методы изучения профессиональной деятельности и их специфика.
 - Профессиограмма: структура и методы создания.
 - Применение профессиограмм для отбора персонала.
 - Применение профессиограмм для аттестации персонала.
 - Применение профессиограмм для обучения персонала.
 - Применение профессиограмм для планирования карьеры сотрудников.
 - Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.–
3. Запишите, что такое профессиональные стандарты и как они могут использоваться в определении требований к сотруднику.

Оценочные материалы, применяемые
в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации

Наименование разделов и (или) тем дисциплины	Наименование оценочного материала, применяемого в процедуре текущего контроля (в т.ч. СРО)	Форма промежуточной аттестации/ наименование оценочного материала, применяемого в процедуре промежуточной аттестации
Раздел I. Введение в психологию труда		

Тема 1. Цель, предмет, объект и задачи психологии труда Тема 2. Место психологии труда в системе наук Тема 3. Основные разделы психологии труда Тема 4. Инженерная психология	проверка ведения конспекта, глоссарий, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам	Экзамен
Тема 5. Донаучный этап становления психологии труда Тема 6. Становление зарубежной психологии труда Тема 7. История отечественной психологии труда Тема 8. Современные управленческие модели	проверка ведения конспекта, глоссарий, практические задания, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам	
Тема 9. Методология психологии труда Тема 10. Методы психологии труда		
Тема 11. Трудовой пост		
Тема 12. Профессия		
Тема 13. Рабочее место		
Тема 14. Эргатические функции и их виды		
Раздел II. Психология труда, эргономика Тема 15. Понятие и психологическая структура субъекта труда Тема 16. Трудовые мотивы и трудовая мотивация Тема 17. Индивидуальный стиль трудовой деятельности		
Тема 18. Общее представление о функциональных состояниях работника Тема 19. Утомление, монотония и психическое пресыщение Тема 20. Профессиональный стресс Тема 21. Способы оптимизации состояний работоспособности человека		
Тема 22. Основные понятия профессиографии Тема 23. Профориентация и профессиональное самоопределение Тема 24. Психология профессионального отбора в организации Тема 25. Профподбор и расстановка кадров		

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Виды оценочных средств

Оценочные материалы сформированы для аттестации обучающихся Института в целях установления уровня освоения ими дисциплины. Оценочные материалы используются для всех видов контроля успеваемости обучающихся по дисциплине и установленной настоящей рабочей программой формы промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Оценочные материалы по дисциплине отвечают общей характеристике фондов оценочных материалов, являющихся самостоятельным компонентом образовательной программы, и объединены в фонд оценочных материалов (базу данных) по настоящей дисциплине.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине регулярно осуществляется преподавателем в процессе проведения теоретических и практических занятий с помощью следующих оценочных средств: проверка ведения конспекта, глоссарий, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам.

Промежуточная аттестация осуществляется по завершению периода обучения с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме экзамена.

Типовые задания и иные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Типовые вопросы для контроля знаний по разделам (темам):

1. Конспекты лекций по всем разделам курса.
2. Глоссарий в объеме 10 терминов.

Раздел I. Введение в психологию труда

Тестовые задания (тестирование)

1. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...
 - а) инженерной психологией;
 - б) психологией труда;
 - в) психологией массовых коммуникаций.
2. Кто является основоположником современной отечественной психологии труда?
 - а) Е.А. Климова;
 - б) И.М. Сеченов;
 - в) Р.В. Габдреев.
3. Какие методы являются основными методами психологии труда?
 - а) биографический метод исследования и метод психологического моделирования;
 - б) методы тестирования;
 - в) наблюдение и эксперимент.
4. Предмет психологии труда – это...
 - а) психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;
 - б) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
 - в) психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.
5. Что является общим методом психологии труда?
 - а) анализ продуктов трудовой деятельности;
 - б) эксперимент;

в) хронометраж.

6. В психологии труда труд – это...

а) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;

б) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей;

в) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект.

7. Что изучает психология труда?

а) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;

б) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;

в) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.

8. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?

а) часть инженерной психологии;

б) отрасль возрастной и юридической психологии;

в) самостоятельная отрасль психологии.

9. Что является объектом психологии труда?

а) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;

б) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой;

в) взаимодействие в системе «Человек – Машина».

10. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в...

а) начале XX века в США и отдельных странах Европы;

б) середине XX века в Европе;

в) в конце XX века в США.

11. В психологии управления субъект труда рассматривается...

а) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;

б) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности;

в) во взаимоотношениях со сложной техникой.

12. Психология труда как область знаний...

а) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности;

б) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в его взаимосвязи с процессом труда;

в) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов.

13. Психология труда изучает человека как...

а) способ осуществления труда;

б) основу трудового процесса;

в) участника трудового процесса.

14. Кто из ученых, занимавшихся проблемами психологии труда, провел так называемые «хоторнские эксперименты»:

а) Э. Мэйо;

б) Ф. Тейлор;

в) А. Файоль;

г) А. Маслоу;

д) Дж. Муни.

15. С чьими исследованиями связан переход от изучения условий труда к изучению отношений в коллективе:

а) А. Файоль;

б) Э. Мэйо;

в) А. Маслоу;

г) Ф. Тейлор;

д) Дж. Муни.

16. Термин «психотехника» был введен:

а) М. Вебер;

б) Г. Мюнстерберг;

в) В. Штерн;

г) У. Оучи;

д) Ф. Тейлор.

17. Основные составляющие трудового поста:

а) социально заданные цели и представления о результате труда;

б) заданный предмет;

в) система средств труда;

г) система профессиональных служебных обязанностей;

д) система прав работника;

е) производственная среда;

ж) все варианты верны.

18. Соотношение трудового поста и рабочего места:

а) трудовой пост шире рабочего места;

б) трудовой пост уже рабочего места;

в) это равноценные понятия;

г) это несоотносимые понятия.

19. Эргатические функции – это:

а) трудовые функции;

б) функции средств труда;

в) трудовые функции и функции средств труда.

16. Лабораторным и естественным бывает:

а) наблюдение;

б) тест;

в) интервью;

г) эксперимент;

д) анкетирование.

17. Синонимом «внутреннего наблюдения» является:

а) лонгитюд;

б) сравнительный метод;

в) интроспекция;

г) оперативное наблюдение;

д) депривация.

18. Какую ошибку наблюдения выделяет Ершов А.А.:

а) гало-эффект;

б) эффект края;

в) эффект Зейгарник;

г) закон эффекта;

д) экстраполяцию.

19. Трудовой метод разработал:

а) Выготский Л.С.;

- б) Рубинштейн Л.С.;
- в) Шпильрейн И.Н.;
- г) Бернштейн Н.А.;
- д) Леонтьев А.Н.

20. Как называется метод, при котором психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше:

- а) хронометраж;
- б) метод экспертных оценок;
- в) анализ продуктов деятельности;
- г) трудовой метод;
- д) эксперимент.

21. «Врач» относится к категории:

- а) трудовой пост;
- б) профессия;
- в) рабочее место.

22. «Хирург» относится к категории:

- а) трудовой пост;
- б) профессия;
- в) рабочее место.

23. «Хирург-травматолог» относится к категории:

- а) трудовой пост;
- б) профессия;
- в) рабочее место.

24. К какому виду эргатических функций относится функция «построение смысла трудовой деятельности»:

- а) функции духовного производства;
- б) функции обеспечения упорядоченности социальных процессов;
- в) функции обслуживания жизнедеятельности и самообслуживания;
- г) функции материального производства.

Примеры практического задания:

Практическое задание 1 – подготовка презентации/доклада на одну из тем:

1. Эффективность и комфортность труда как проблема эргономики.
2. Организация рабочего пространства как условие эффективной трудовой деятельности.
3. Современные требования к созданию рабочих мест и пространств.
4. Проблема организации рабочих мест для разных видов труда.

Контрольные вопросы по разделу:

1. Объект, предмет и задачи психологии труда.
2. Активность, деятельность, труд.
3. Основные черты труда человека.
4. Труд в широком и узком смысле.
5. Психология труда в традиционном варианте.
6. Инженерная психология.
7. Психология управления.
8. Эргономика.

Дискуссия по вопросам:

1. Классические теории организации.
2. Школа «человеческих отношений».
3. Ситуационные теории организации.

Раздел II. Психология труда, эргономика

Тестовые задания (тестирование).

1. Профессиограмма деятельности юриста включает в себя следующие стороны:

- а) социальную, поисковую, аналитическую, прогностическую, коммуникативную, организационную;
- б) социальную, поисковую, реконструктивную, коммуникативную, организационную и удостоверительную;
- в) поисковую, реконструктивную, коммуникативную, морально-нравственную, деятельностно-ролевую характеристику.

2. Профессиограмма – это...

- а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
- б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
- в) Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

3. Какова главная особенность способностей?

- а) Они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
- б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
- в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.

4. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

5. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

- а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
- б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
- в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

6. Деятельность принято разделять на...

- а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;
- б) физическую и умственную, индивидуальную и общую;
- в) негативную и позитивную, простую и сложную.

7. Профорientация – это...

- а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профорientация.
- б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.
- в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

8. Первой стадией динамики работоспособности человека является...
- а) стадия неустойчивой работоспособности;
 - б) стадия уменьшения работоспособности;
 - в) стадия увеличения работоспособности.
8. И. Левитов рассматривает такие компоненты усталости как переживания:
- а) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции;
 - б) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности;
 - в) общая скованность движений, дефекты восприятия.
9. Внешним мотивационным фактором труда является...
- а) фактор давления;
 - б) собственные мотивационные факторы профессии;
 - в) возможности для реализации внепрофессиональных целей;
10. Какой год считается годом возникновения психотехники в СССР:
- а) 1920;
 - б) 1921;
 - в) 1923;
 - г) 1926;
 - д) 1931.
11. Какая из приведенных ниже характеристик описывает «теорию Х»:
- а) человек рассматривается как винтик, который легко можно заменить другим;
 - б) человек, которого надо хорошо мотивировать и создавать ему оптимальные условия для эффективной работы;
 - в) человеческий потенциал понимается как важнейший фактор производства.
12. Кто автор теорий X и Y:
- а) А. Файоль;
 - б) Э. Мэйо;
 - в) Д. МакГрегор;
 - г) А. Маслоу;
 - д) Ф. Тейлор.
13. Кто из ученых первым поставил на научную основу проблему управления людьми в условиях производства:
- а) А. Файоль;
 - б) Дж. Муни;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) Ф. Тейлор;
 - д) А. Маслоу.
14. Автор «административной концепции» и «14 максим» (принципов, которым должен следовать предприниматель):
- а) А. Файоль;
 - б) Дж. Муни;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) Ф. Тейлор;
 - д) А. Маслоу.
15. Согласно «теории Z»:
- а) человек рассматривается как винтик, который легко можно заменить другим;
 - б) человек, которого надо хорошо мотивировать и создавать ему оптимальные условия для эффективной работы;
 - в) человеческий потенциал понимается как важнейший фактор производства.

Дискуссия по вопросам:

1. Современные проблемы профориентации.
2. Классические и современные методы профориентации.

3. Помощь психолога-профконсультанта в профессиональном и личностном самоопределении.
4. Проблемы активизации профессионального самоопределения.
5. Проблема непрерывности образования в различных профессиях.

Примеры практического задания:

Практическое задание 1.

Практикум «Исследование профессионального стресса» к теме «Профессиональный стресс»

Цель практикума – сформировать у студентов навыки психологической диагностики; ознакомить с некоторыми широко известными методиками для изучения профессионального стресса; сформировать навыки исследовательской деятельности.

Концепция практикума

Используя «Опросник на выгорание» (К. Маслач, С. Джексон), адаптированный Н.Е. Водопьяновой, и любой другой опросник на изучение психических свойств и/или состояний, провести исследование взаимосвязи психологического выгорания и особенностей личности. Результаты отразить в статье (не более 15 страниц, 14 шрифт, полуторный интервал) и прилагаемых таблицах результатов математико-статистических анализов. Выборка должна составлять не менее 30 человек. Результаты также представляются студентами в виде доклада.

Ожидаемый результат

Знакомство студентов с психологическими методиками, которые можно использовать для изучения профессионального стресса. Сформированные навыки работы с психодиагностическим инструментарием. Сформированные навыки исследовательской деятельности.

Практикум «Оптимизация работоспособности» к теме «Способы оптимизации состояний работоспособности человека»

Цель практикума – сформировать у студентов навыки работы с информационными ресурсами, находящимися в свободном доступе в сети Интернет, навыки решения практикоориентированных проблемных задач.

Концепция практикума

Группа разделяется на подгруппы (3-5 человек), каждая из подгрупп должна решить проблему повышения эффективности производства путем оптимизации состояний работоспособности рабочих. Занятие проводится в компьютерном классе с доступом к сети Интернет, чтобы студенты могли узнать подробности о структуре того или иного предприятия, о проблемах, с которыми оно сталкивается. На поиск и обработку информации отводится 2 академических часа, остальные 2 часа – доклады о возможностях оптимизации на производстве, обсуждение.

Оптимизация состояний работоспособности возможна по следующим направлениям (можно использовать все, можно лишь часть):

1. Режимы труда и отдыха.
2. Активный отдых.
3. Температурные воздействия.
4. Фармакотерапия и воздействие на вкусовые рецепторы.
5. Использование цветоцветовых воздействий в промышленности.
6. Функциональная музыка.
7. Методы нервно-мышечной релаксации, самогипноз и внушение.

Даны следующие варианты производств:

1. Лесозаготовительное предприятие
2. Центр психолого-медико-социального сопровождения образовательного процесса
3. Ткацкая мастерская

4. Кафе быстрого питания
5. Бутик модной одежды
6. Парикмахерская
7. Городской маршрутный автобус

Ожидаемый результат

Знакомство студентов с информационными ресурсами, находящимися в свободном доступе в сети Интернет, формирование навыков решения практикоориентированных проблемных задач.

Контрольные вопросы по разделу:

1. Уровневая структура субъекта труда
2. Трудовые мотивы.
3. Теории мотивации.
4. Профессиональное образование.
5. Непрерывное образование (LLL).
6. Монотония.

Задания для промежуточной аттестации:

Тестовые задания (тестирование).

ПК-6 Способен к проведению работы с персоналом организации по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, способствующим эффективности деятельности сотрудников социальных служб

1) Основоположник деятельностного подхода в отечественной психологии:

- А) Гальперин П.Я.
- Б) Бернштейн Н.А.
- В) Леонтьев А.Н.
- Г) Лурия А.Р.
- Д) Выготский Л.С.

2) Эргономика – это:

- А) наука, изучающая систему «человек-машина»;
- Б) раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции;
- В) комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук;
- Г) раздел экономики, изучающий труд на современном этапе;
- Д) наука, рассматривающая систему «человек-коллектив».

3) Кто из ученых, занимавшихся проблемами психологии труда, провел так называемые «хоторнские эксперименты»? Что было выявлено?

4) В каком соотношении находились «Психология труда» и «Психотехника» в начале XX века?

5) В книге «Человеческая сторона предприятия» (1960) Д. МакГрегор предложил противоположные концепции управления. Установите соответствия между названиями и характеристикой теорий управления по Д. МакГрегору.

Теории управления		Характеристика теорий управления	
1	Теория X	А	Сотрудники изначально амбициозны и хотят брать на себя ответственность. Работники хотят проявлять творческое мышление. Стимул – сама работа. Персоналу нужно давать как можно больше свободы для реализации самостоятельности и творчества. Если убрать все строгие правила и препятствия, персонал проявит творческий подход, начнёт работать с отдачей, а значит, вырастет и производительность труда
2	Теория Y	Б	Любая организация – открытая система, находящаяся в постоянном взаимодействии (информационном, энергетическом, материальном и др.) с

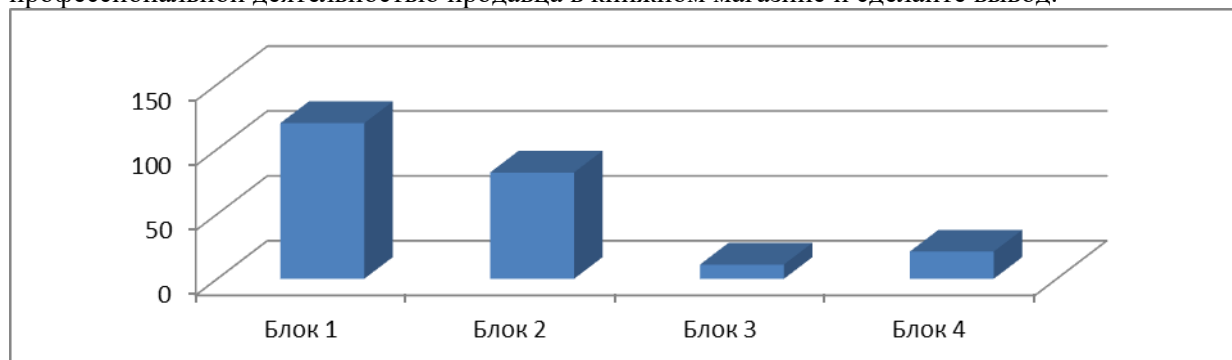
			внешней средой. Она имеет свою внутреннюю среду, свои «входы» и «выходы», активно приспосабливается к внешней среде
3	Ситуационная теория	В	Сотрудники изначально ленивы. Они всеми силами избегают работы и стремятся к безопасности и комфорту. Люди боятся ответственности и хотят, чтобы им указывали, что делать. Мотивировать их можно только жёстким контролем, деньгами и наказаниями — гипотетическими или реальными

6) Соотнесите термины психологии труда и авторов, кто ввел данные термины:

Термины		Авторы	
1	Психотехника	А	Элтон Мэйо
2	ХОТОРНСКИЙ ЭФФЕКТ	Б	Анри Файоль
3	Эргономика	В	Уильям Штерн
4	«14 максим» (принципов) административной концепции	Г	Войцех Ястшембовский

7) С целью определения ведущего стиля деятельности работника проводят наблюдение за его деятельностью в течении рабочего дня.

В работе продавца книг выделяют следующие стили деятельности: 1) коммуникативный (высокий уровень по блоку «Взаимодействие с покупателем»); 2) информационный (высокий уровень по блоку «Взаимодействие с книгами»); 3) инструментальный (высокий уровень по блоку «Взаимодействие с компьютером»); 4) коллегиальный (высокий уровень по блоку «Профессиональное взаимодействие»). Ознакомьтесь с гистограммой наблюдения за профессиональной деятельностью продавца в книжном магазине и сделайте вывод.



8) К экспериментально-психологическим методам исследования мышления профессионала относится изучение особенностей группового мышления, которое можно диагностировать с помощью методики «Кораблекрушение» (Кьелл Рудестам, 1994).

Что может оценить испытуемый в результате проведения методики «Кораблекрушение»?

9) Прочитайте и определите последовательность фаз в эволюции взглядов Ф. Тейлора:

А) контроль не за производительностью труда, а за самим методом работы (определяется максимальная оплата за наиболее тяжелый труд и минимальная оплата - за наименее тяжелый труд);

Б) вместо концентрации управления в одних руках - система "функциональной администрации", состоящая из нескольких (например, из восьми) мастеров - "супервайзеров". Все это предполагало выделение в трудовом процессе определенных элементов (по критериям затраченного времени, трудоемкости работ, качеству исполнения и т.п.), что само по себе уже являлось научным анализом единой трудовой деятельности;

В) система поштучной оплаты (главное - инициатива работника и соответствующая этой инициативе заработная плата); главный метод - хронометраж рабочего времени.

10) Прочитайте названия и авторов классических концепций управления и определите, в какой исторической последовательности они возникли:

А) концепция научного менеджмента Ф. Тейлора

Б) синтетическая концепция управления Л. Гьюлика, Дж. Муни, Урвика

В) административная теория А. Файоля

Г) теория научной организации труда М. Вебера

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Цель, предмет, объект и задачи психологии труда.
2. Деятельность и ее структура.
3. Место психологии труда в системе наук.
4. Основные разделы психологии труда.
5. Донаучный этап становления психологии труда.
6. Становление зарубежной психологии труда.
7. История отечественной психологии труда.
8. Современные управленческие модели.
9. Методология психологии труда.
10. Методы психологии труда.
11. Профессия, трудовой пост и рабочее место.
12. Эргатические функции и их виды.
13. Человек как субъект труда: когнитивные и регулятивные процессы, мотивация и способности.
14. Понятие функциональных состояний.
15. Профессиональный стресс.
16. Адаптация человека к профессиональной деятельности.
17. Изучение стиля деятельности в Пермской психологической школе.
18. Стили деятельности и активности: проблема соотношения понятий.
19. Проблемы профессиографирования.
20. Профориентация и ее основные методы.
21. Профориентация и индивидуальный стиль деятельности.
22. Профессиональное и личностное самоопределение, методы активизации профессионального самоопределения.
23. Профессиональное образование.
24. Профотбор и профподбор.

Задания для самостоятельной работы приведены в разделе «Содержание лекционного курса, практических/семинарских занятий и самостоятельной работы обучающихся». Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации предоставлены в ФОМ по дисциплине и хранятся в полном объеме на кафедре.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Обучающимся рекомендуется ознакомиться: с содержанием рабочей программы дисциплины, с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на официальном сайте Института, с графиком консультаций преподавателя.

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям.

- необходимо осуществлять конспектирование учебного материала,
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений,
- перед началом изучения предмета просмотреть рабочую программу дисциплины,
- на отдельные занятия приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный преподавателем.
- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции.

Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

- перед практическим занятием следует изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу,
- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу или дополнительный материал к конкретному занятию,
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия,
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании,
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов.

Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже, чем в 2-х недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии. Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные оценки за работу в соответствующем семестре.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться ресурсами библиотеки Института и электронных библиотечных систем; могут взять на дом необходимую литературу на абонементе или воспользоваться читальным залом.

Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельных учебных занятий:

Подготовка к практическому занятию включает, кроме проработки конспекта и презентации лекции, поиск литературы (по рекомендованным спискам и самостоятельно), подготовку заготовок для выступлений по вопросам, выносимым для обсуждения по конкретной теме. Такие заготовки могут включать цитаты, факты, сопоставление различных позиций, собственные мысли. При подготовке к контрольной работе обучающийся должен повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, используя конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. При необходимости можно обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий
- на лекциях
- практических занятиях

– в контакте с преподавателем вне рамок расписания (на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.)

– в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Самостоятельная работа обучающихся предполагает следующие виды отчетности:

– подготовку и написание конспектов на заданные темы, изготовление презентаций;
– выполнение домашних заданий, поиск и отбор информации по отдельным разделам курса в сети Интернет.

Конспект положений по вопросам.

Методические рекомендации по написанию и проработке конспекта

1. Внимательно прочти текст
2. Выдели главную идею и озаглавь текст
3. Раздели материал на части, выдели главную мысль каждой части
4. Запиши названия смысловых частей в форме плана в левом рабочем поле конспекта
5. Прочти текст во второй раз
6. Сформулируй тезисы конспекта и запиши их в центральном поле конспекта. Помни, что тезисы – это мысли, содержащие главную информацию о содержании смысловых частей. Они не должны быть многословными
7. Определи ключевые понятия, которые необходимо включить в конспект
8. В конце конспекта сделай вывод, к которому ты пришёл, проработав текст.

Доклад – небольшая научно-исследовательская работа, посвященная одной узкой теме. Он может быть сделан как в письменной, так и в устной форме.

Этап 1. Выбор темы. Как правило, студентам предлагаются варианты на выбор. Поэтому можно взять такую тему, чтобы она была действительно интересна докладчику, ведь только тогда получится хорошая работа.

Этап 2. Подбор литературы по теме (около 10 источников). Источники необходимо основательно изучить и выбрать основную информацию, чтобы она была интересной, полезной и достоверной. Поэтому информация берётся из проверенных источников. Лучше всего обратиться в библиотеку, так как в учебниках и журналах более достоверная информация.

Этап 3. Написание плана. Нужно составить план таким образом, чтобы доклад получился интересным. Пишите в первую очередь не для себя, а для слушателей.

Этап 4. Подведите итоги, напишите выводы.

Этап 5. Подготовьтесь к дополнительным вопросам.

Преподаватель может задать несколько вопросов после выступления. Поэтому, желательно заранее подготовиться и продумать все варианты ответов. В процессе изучения курса необходимо обратить внимание на самоконтроль знаний. С этой целью обучающийся после изучения каждой отдельной темы и затем всего курса по учебнику и дополнительной литературе должен проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов, которые помещены в конце каждой темы.

Для самостоятельного изучения отводятся темы, хорошо разработанные в учебных пособиях, научных монографиях и не могут представлять особенных трудностей при изучении.

К планируемым видам самостоятельной работы обучающихся относятся:

– подготовка и написание рефератов и других письменных работ на заданные темы;

- выполнение домашних заданий разнообразного характера;
- выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие самостоятельности и инициативы.

Для эффективной организации самостоятельной работы обучающихся необходимо:

- последовательное усложнение и увеличение объема самостоятельной работы, переход от простых к более сложным формам (выступление при анализе ситуаций, подготовка презентации и реферата, творческая работа и т. д.);
- постоянное повышение творческого характера выполняемых работ, активное включение в них элементов исследования, усиления их самостоятельного характера;
- систематическое управление самостоятельной работой, осуществление продуманной системы контроля и помощи обучающимся на всех этапах обучения.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

Студентам следует:

- руководствоваться графиком самостоятельной работы, определенным РПД;
- выполнять все плановые задания, выдаваемые преподавателем, разбирать на семинарах и консультациях неясные вопросы;
- использовать при подготовке нормативные документы филиала; при подготовке к экзамену параллельно прорабатывать соответствующие теоретические и практические разделы дисциплины, фиксируя неясные моменты для их обсуждения на плановой консультации.

Методические рекомендации по работе с литературой. Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание эссе, курсовой работы, доклада и т.п.) начинается с изучения соответствующей литературы как в библиотеке, так и дома. К каждой теме учебной дисциплины подобрана основная и дополнительная литература. Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов, в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы.

При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения. В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели. Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала.

Такое чтение предполагает выделение:

- 1) главного в тексте;
- 2) основных аргументов;
- 3) выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет. Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы. Понятно, что

умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса.

Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информация может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Выделяются следующие виды записей при работе с литературой:

Конспект – краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью.

К методическим материалам по дисциплине также относятся предназначенные для обучения основные и дополнительные печатные издания, электронные учебные издания (учебно-методическая литература), профессиональные базы данных и информационные справочные системы, лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, согласно приведенным ниже перечням.

Порядок оценки результата изучения дисциплины. Оценка результата обучения по дисциплине (знаний, умений и навыков) проводится поэтапно – в форме текущего контроля успеваемости и в форме промежуточной аттестации. Контроль текущей успеваемости проводится в целях подведения промежуточных итогов формирования необходимых компетенций, анализа состояния учебной работы, выявления неуспевающих, ликвидации задолженностей.

Контроль текущей успеваемости обучающихся проводится в ходе обучения для определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

– на практических занятиях (решение проблемных задач);

- по результатам выполнения индивидуальных заданий (самостоятельная работа, доклад);
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся, имеющих академические задолженности, в ходе индивидуальной консультации преподавателя.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания уровня освоения компетенций обучающимися основана на следующих принципах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления уровня теоретических знаний, практических умений и навыков обучающихся, достигнутого при обучении по дисциплине. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Перечень основной и дополнительной учебно-методической литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Прусова, Н. В. Психология труда : учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81046.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

Дополнительная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология менеджмента : учеб. пособие / Т. П. Авдулова. — М. : Издательский центр «Академия», 2003. — 256 с.
2. Власова, Л. П. Психология безопасности труда и эргономика : практикум / Л. П. Власова. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2019. — 49 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102133.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Мазур, Е. Ю. Безопасность личности в современном социальном и экономическом пространстве : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, И. П. Матвеева. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 148 с. — ISBN 978-5-6043442-0-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99294.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. ЭБС «IPRbooks» (режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>) [Электронный ресурс]. – Электр. дан.
2. ЭБС «ЛАНЬ» (режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/134373>) [Электронный ресурс]. – Электр. дан.
3. Научная электронная библиотека «elibrary» (режим доступа: <https://www.elibrary.ru/>) [Электронный ресурс]. – Электр. дан.
4. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» (режим доступа: <https://urait.ru/>) [Электронный ресурс]. – Электр. дан.

**Лицензионное и свободно распространяемое
программное обеспечение**

1. Операционная система Windows 10 home edition
2. MS Office Online
3. Интернет-браузер Google Chrome

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа укомплектована специализированной мебелью, оснащена демонстрационным оборудованием (персональный компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, к ЭБС, мультимедийный проектор, экран).

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, практических занятий укомплектована специализированной мебелью, оснащена видеопроекционным оборудованием для презентаций (демонстрационный экран, мультимедийный видеопроектор), компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций укомплектована специализированной мебелью, оснащена видеопроекционным оборудованием для презентаций (демонстрационный экран, мультимедийный видеопроектор), компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института.

Учебная аудитория для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, укомплектована специализированной мебелью, оснащена демонстрационным оборудованием (персональный компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, к ЭБС, мультимедийный проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Института.

Помещение для хранения и текущего обслуживания учебного оборудования.

Лист регистрации дополнений и изменений в рабочей программе дисциплины (модуля)

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика»
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

№ п/п	Краткая характеристика вносимых дополнений / изменений в РПД	Дата и номер протокола заседания кафедры
1	МТБ освоения дисциплины (переезд)	№ 2 от 19 октября 2022 г.
2	Структура Института, литература	№ 1 от 23 сентября 2024 г.