

**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 психологии

Утверждена
решением кафедры психологии
Протокол «02» сентября 2019 г. №1.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.27 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

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

по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Психолог

(квалификация)

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Волгоград, 2019 г

Автор(ы)-составитель(и):

Канд. психол. наук,
доцент кафедры психологии

Севостьянов Ю.О.

И. о. заведующего кафедрой психологии

Долгополова О.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
6.1. Основная литература.....	16
6.2. Дополнительная литература.....	17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	17
6.4. Нормативные правовые документы	18
6.5. Интернет-ресурсы.....	19
.....	
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	19

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.27 «Психология труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

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

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>Компетенция направлена на формирование профессионального действия: планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов, принимать оптимальные управленческие решения (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p> <p>ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и</p>	ПК-3.1	<ul style="list-style-type: none"> - Реализует методы мотивации труда; - выявляет неблагоприятные психические состояния и их причины; - оказывать психологическую помощь в построении карьеры

психологического образования (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).	ПК-4.1	- строит модель компетенций и применяет на ее основе методы оценки персонала, - анализирует причины ошибок.
---	--------	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.Б.27 «Психология труда» принадлежит к базовой части, блок «Введение в профессию». По очной форме обучения дисциплина осваивается в 6 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 3 ЗЕ (108 часов).

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

Учебная дисциплина Б1.Б.27 «Психология труда» реализуется после изучения: Б1.Б.14 «Общая психология», Б1.Б.24 «Психология развития и возрастная психология», Б1.Б.21 «Психодиагностика».

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 52 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 56 часов.

Форма промежуточной аттестации – зачет в 6 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.	8	2		2		4	Д, От
Тема 2	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	8	2		2		4	Д, П
Тема 3	Психологическое профессиоведение.	8	2		2		4	Д, От
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	10	2		2		6	От
Тема 5	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	12	2		4		6	Пр, От
Тема 6	Проблема индивидуальных	12	2		4		6	От

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
	различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.							
Тема7	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	20	2		8		10	От
Тема 8	Психология профессиональной работоспособности.	12	2		4		6	От
Тема 9	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	10	2		2		6	От
Тема 10	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	8	2		2		4	Упр
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	20		32		56	

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

Содержание дисциплины

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

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

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

Субъект труда как главный компонент эргатической системы. Теоретические модели субъекта труда. Субъект труда как "многопризнаковая" разноуровневая система. Уровни изучения субъекта труда. Показатели профессиональной деятельности субъекта

труда. Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда. Психологические признаки труда. Методы психологии труда.

Тема 3. Психологическое профессиоведение.

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

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

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

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

Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Характеристика допрофессионального онтогенеза человека как субъекта труда. Условия формирования внутренней позиции субъекта труда у дошкольников. Формирование общетрудовых умений, освоение социальных требований, мораль-ных норм в школьном возрасте. Стадия оптации (выбора профессии). Стадия развития профессионала (освоение профессиональной квалификации, самостоятельная профессиональная деятельность). Типичные кризисы профессионального становления личности. Методика дифференцированной оценки психологической структуры. Помощь в построении карьеры. Планирование карьеры сотрудника на предприятии. Актуальность проблемы обучения персонала. Типы обучения. Принципы построения системы обучения. Цели обучения. Планирование обучения. Технологии обучения. Типы учебных программ. Оценка эффективности обучения. Особенности обучения взрослых.

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

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

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

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

профессиограмм и моделей компетентности сотрудника. Методы оценки персонала. Рейтинги и кадровый резерв. Психологический портрет сотрудника.

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

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

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

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

Тема 10. Психология совместной профессиональной деятельности.

Профессиональные конфликты

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

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.Б.27 «Психология труда» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1.	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.	1. История возникновения и развития психологии труда. 2. Предмет психологии труда. Связь психологии труда с другими науками. 3. Задачи психологии труда. 4. «Золотое правило» психологии труда.	1. Опрос. 2. Реферат
2.	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	1. Субъект труда, уровни изучения субъекта труда. 2. Показатели профессиональной деятельности. 3. Психические регуляторы в труде. 4. Изучение динамики трудового процесса. 5. Психологические признаки труда.	1. Опрос. 2. Реферат.
3.	Психологическое профессиоведение.	1. Профессиография. 2. Психограмма.	1. Диспут. 2. Реферат.

		3. Классификации профессий. 4. Психограмма психолога, психограмма учителя.	
4.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Основные концепции мотивации труда в отечественной и зарубежной психологии. Потребности трудовой деятельности. 2. Классификация мотивов труда. Мотивация трудовой деятельности. 3. Специфика материальной и моральной стимуляции труда.	1. Реферат.
5.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Субъективная удовлетворенность и объективная эффективность трудовой деятельности. 2. Гуманизация и эффективность труда. 3. Мотивы выбора педагогических профессий. 4. Стимулирование трудовой деятельности.	1. Проект.
5.	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	1. Карьера и развитие сотрудника. 2. Роль специалиста по управлению персоналом в планировании карьеры сотрудников. 3. Тренинги планирования карьеры.	1. Проект 2. Отчет
6.	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.	1. Развитие субъекта труда в онтогенезе. 2. Этапы становления профессионала. Типы профессиональных карьер. 4. Профессиональное мастерство, его психологическая сущность. 5. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД). 6. Опыт изучения и формирования эффективного ИСД.	1. Отчет. 2. Проект.
7.	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Подходы к понятию компетентности. 2. Различные модели компетентности. 3. Модели компетентности профессионала (на выбор студента).	1. Реферат
8.	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Технологии оценки персонала. 2. Применение поведенческих и ситуативных тестов в оценке компетентности.	Проект
9.	Психология профессиональной работоспособности.	1. Трудоспособность, работоспособность, усталость, утомление. 2. Функциональные состояния человека. 3. Динамика работоспособности человека. 4. Методы диагностики состояний работоспособности человека.	1. Реферат. 2. Отчет.
10.	Психология профессиональной работоспособности.	1. «Тяжесть труда» как интегральная характеристика. 2. Стресс, психопрофилактика стрессов. 3. Пути повышения работоспособности человека в труде.	1. Проект. 2. Отчет.
11.	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	1. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. 2. Виды профессионального риска, склонность к риску. 3. Психологические способы профилактики травматизма и аварийности.	Отчет.
12.	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	1. Подходы к созданию команды 2. Технология оценки команды 2. Анализ работы команды на предприятии (на примере)	Реферат

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

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

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

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.	1. Опрос. 2. Реферат
Тема 2	Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.	1. Опрос. 2. Реферат.
Тема 3	Психологическое профессиоведение.	1. Диспут . 2. Реферат.
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1. Реферат. 2. Проект
Тема 5	Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.	1. Проект 2. Отчет
Тема 6	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.	1. Проект 2. Отчет
Тема 7	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	1. Реферат 2. Проект
Тема 8	Психология профессиональной работоспособности.	1. Реферат 2. Отчет
Тема 9	Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	Отчет
Тема 10	Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты	1. Реферат.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

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

Вопросы для опроса

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

Рефераты

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

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

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

Вопросы для опроса

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

Реферат

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

Тема 3. Психологическое профессиоведение.

Вопросы для опроса

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

Реферат

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

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Темы рефератов

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

Проект

1. Необходимо разработать анализ мотивации сотрудника, заполнив таблицу, содержащую следующую информацию: мотив, его поведенческие индикаторы, вербальные проявления, возможные методы оценки и вопросы интервью, мотиваторы. Анализ мотивов содержит изученные на лекции классификации.
2. Студентам необходимо на основе предыдущей выполненной работы построить примерный план части собеседования с кандидатом на трудоустройство, направленной на выявление его иерархии мотивов и вероятных мотиваторов. Результаты данной работы лягут в основу ролевой игры, проводимой на практическом занятии.

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

План работы

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

Проект

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

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

План работы

1. Развитие субъекта труда в онтогенезе.

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

Проект

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

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

План работы

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

Проект

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

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

План работы

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

Проект

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

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

План работы

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

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

Тема 10. Психология совместной профессиональной деятельности.

Профессиональные конфликты

План работы

1. Подходы к созданию команды
2. Технология оценки команды

Проект

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

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Экзамен проводится в три этапа: 1 этап – представление отчетов по проектам, 2 этап – тестирование (на последнем занятии), 3 этап – устный опрос

4.3.1. Формируемые компетенции

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
1 этап (ПК-3.1) Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.)	- Реализует методы мотивации труда; выявляет неблагоприятные психические состояния и их причины; - оказывать психологическую помощь в построении карьеры	Верно описывает теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Верно планирует исследование для выявления неблагоприятных психических состояний и их причин. Грамотно планирует и описывает психологическую помощь в построении карьеры Точно анализирует мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры
1 этап (ПК-4.1.) Способен провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат	строит модель компетенций и применяет на ее основе методы оценки персонала, - анализирует причины ошибок.	Правильно описывает требования к компетенциям специалистов и руководителей. Точно определяет компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива Правильно составляет профессиограммы и психограммы. Верно планирует диагностику и точно описывает параметры социально-психологического климата коллектива. Верно описывает и демонстрирует в учебных ситуациях приемы отбора персонала Дает полную и верную характеристику приемам оптимизации социально-психологического климата коллектива

4.3.2. Типовые оценочные средства

(Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1 РПД)

1 этап. Представление отчетов по проектам

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

Срезовой тест №1

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

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

Срезовой тест №2

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

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

Интегральная шкала оценивания

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

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос первый (тест)	10
2	Опрос второй (тест)	10

3	Создание отчетов	50
4	Тестирование на зачете	10
5	Устный ответ на зачете	20

Шкала оценивания

Отчет

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

При оценивании результатов отчета используется следующая шкала оценок:

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

Тестирование

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

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

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

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

О – общее количество вопросов в тесте.

Шкала оценивания устного опроса

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

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

60%-100% - «зачтено»

менее 60% - «незачтено»

Вопросы к зачету

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

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Толочек В. А. Современная психология труда. - СПб. Питер, 2013.
2. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов. - 159 с. Научная книга, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург. - 110 с. Оренбургская государственная медицинская академия 2013. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
4. Душков Б.А. Основы инженерной психологии [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Екатеринбург.— 575 с. Академический Проект, Деловая книга 2015. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36869>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература

1. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные. — 712 с. М.: Институт психологии РАН 2015 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

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

6.4. Нормативные правовые документы.

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

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

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

6.5. Интернет-ресурсы.

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

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

. Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

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

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

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института.

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