

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
Психология труда**

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

Очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2022

Арзамас

2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.31. «Психология труда» относится к дисциплинам обязательной части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, и изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Целями освоения дисциплины являются:

формирование компетенций в области психологии труда, включающих в себя систему знаний об основных закономерностях трудовой деятельности и методах повышения ее эффективности; освоение базовых принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда; развитие умения использовать методы исследования и способы решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда; реализация знаний нормативных документов и методических руководств по организации современного производства и управления.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)**	
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Знает основы экономических процессов.	<i>Знать</i> основы экономических процессов, методы и способы оптимизации служебной деятельности.	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИУК-10.2. Умеет анализировать принятые экономические решения в различных областях жизнедеятельности и оценивать степень их эффективности.	<i>Уметь</i> анализировать принятые экономические решения в различных областях жизнедеятельности и оценивать степень их эффективности.	Создание мультимедийных презентаций
	ИУК-10.3. Владеет навыками принятия экономических решений в различных областях жизнедеятельности, в том числе применения методов экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей.	<i>Владеть</i> навыками принятия экономических решений в различных областях жизнедеятельности, в том числе применения методов экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей.	Практические задачи проблемного характера
ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках	ИОПК-4.1. Знает структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности	<i>Знать</i> структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности персонала, требования к	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам

определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	персонала, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности.	профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности.	дисциплины
	ИОПК-4.2. Умеет описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	<i>Уметь</i> описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	Разработка профессиограммы «Психолог служебной деятельности»
	ИОПК-4.3. Владеет навыками составления профессиограммы и психогаммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	<i>Владеть</i> навыками составления профессиограммы и психогаммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	Практические задачи проблемного характера
ОПК-15. Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ИОПК-15.1. Знает основы менеджмента и его особенности в служебной деятельности.	<i>Знать</i> основы менеджмента и его особенности в служебной деятельности.	Тестирование
	ИОПК-15.2. Умеет применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.	<i>Уметь</i> применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.	Создание мультимедийных презентаций Разработка проекта создания мини-предприятия
	ИОПК-15.3. Владеет навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.	<i>Владеть</i> навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.	Практические задачи проблемного характера

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
--------------	----------------------

В т.ч. текущий контроль	2							2					
Экзамен	36									36			
ИТОГО	108		16		34			2		36		20	

Тема 1. Введение в психологию труда.

Содержание психологии труда как области знания и отрасли науки. Предмет, цели и задачи психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Основная проблематика психологии труда: описание, анализ и оценка деятельности, цели профессиографии и структура профессиограммы, функциональные состояния в процессе труда, работоспособность, профотбор, групповая совместимость, профессиональная подготовка и т.д. Человек как субъект труда.

Тема 2. История и тенденции развития психологии труда.

Исторические предпосылки возникновения психологии труда. История возникновения зарубежной и отечественной психологии труда. Краткая история зарождения и развития инженерной психологии и эргономики. Современное состояние и тенденции развития психологии труда.

Тема 3. Методы изучения трудовой деятельности.

Методологические основы психологии труда. Системный подход как основа исследований по психологии труда. Психологическое изучение профессиональной деятельности. Использование принципов системного анализа исследования профессиональной деятельности. Схемы изучения профессиональной деятельности. Общая схема анализа профессиональной деятельности, психологический анализ процесса труда, анализ внутреннего психологического строения профессиональной деятельности. Общая характеристика психологических исследований и их методов. Классификация методов. Характеристика методов психологии труда. Методы исследования исполнительской и познавательной деятельности. Эмпирические методы: изучение документации, наблюдение, опрос, изучение продуктов деятельности, трудовой метод, биографический метод, производственный эксперимент. Методы оценки функциональных состояний. Профессиограммы.

Тема 4. Трудовой процесс. Психология профессиональной деятельности.

Специфика трудовой деятельности. Основные компоненты труда. Объект, субъект труда, разновидности. Продукты труда, их виды. Средства, орудия труда и их типология. Предмет труда, его виды. Условия труда. Экстремальные условия труда. Психологические аспекты травматизма. Характеристика основных видов труда. Профессия и специальность, специализация. Типология и анализ профессий. Теория профессионализации персонала. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Формирование индивидуального стиля деятельности.

Тема 5. Работоспособность и утомление.

Понятие работоспособности. Общая и фактическая работоспособность. Фазы работоспособности. Состояние утомления. Психическое и физиологическое утомление. Состояние переутомления. Степень переутомления. Монотония. Функциональные состояния человека в труде: эмоциональное возбуждение, эмоциональное напряжение и эмоциональная напряженность, фрустрация, стрессы. Принципы и методы их диагностики и коррекции. Режимы регуляции в процессе деятельности.

Тема 6. Психология трудовой мотивации.

Мотивы трудовой деятельности. Иерархия мотивов. Проблема удовлетворенности трудом и смысл труда. Повышение мотивации труда. Диагностика трудовой мотивации. Модель общего мотивирующего потенциала работы.

Тема 7. Профессионально важные качества.

Понятие о профессионально важных качествах субъекта трудовой деятельности. Структура ПВК. Профессиональные способности. Общие и специальные способности. Выявление ПВК при профотборе.

Тема 8. Основы профессиографии.

Профессиография как подход к изучению профессиональной деятельности. Диагностическое, прогностическое, методическое профессиографирование. Структура и основы профессиографии. Составление профессиограмм и психограмм. Анализ профессиограмм. Профессиокарта. Профессиограмма: общая характеристика профессии, обзорная характеристика профессиональной деятельности, обзорная характеристика условий труда, общие типичные требования, предъявляемые к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам личности, информация об учебных заведениях, готовящих данных профессионалов, о возможностях профессионального роста.

Тема 9. Профориентация, профессиональный отбор и профпригодность.

Понятие о профориентации, ее цели. Основные формы профессиональной ориентации. Принципы проведения профконсультации. Профессиональное и личностное самоопределение. Специфика профессиональной пригодности. Профессиональная деформация. Психофизиологические аспекты профотбора и профпригодности. Диагностика профессиональных предпочтений.

Тема 10. Профессиональная адаптация и деформация личности.

Психология профессионального самоопределения. Профессионализация субъекта трудовой

деятельности. Уровни адаптации. Адаптация к условиям профессиональной деятельности. Факторы адаптации. Кризисы профессионального развития личности. Профессиональная деформация личности. Трудоголики. Феномен эмоционального выгорания.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетвор	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не

	ительно	соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
--	---------	--

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, безошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология труда, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8032>

6.2 Описание шкал оценивания

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей

успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Шкалы оценки для проведения экзамена:

оценка «отлично» выставляется студенту при полном, системном знании вопросов дисциплины и обязательном умении применять свои знания на практике;

оценка «хорошо» выставляется в случае обнаружения неточностей в знаниях студента, его неумении соотнести отдельные знания друг с другом и применять их на практике;

оценка «удовлетворительно» выставляется при обнаружении значительных пробелов в знаниях либо при полном неумении применять их на практике;

оценка «неудовлетворительно» выставляется при обнаружении отрывочных, фрагментарных знаний либо при их полном отсутствии.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- контрольные задания по теоретическим основам дисциплины;
- устный ответ на экзамене.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- решение практических задач проблемного характера;
- разработка мультимедийных презентаций;
- разработка профессиограммы «Психолог служебной деятельности»;

- разработка проекта мини-предприятия с учетом знания основ психологии труда и менеджмента.

Критерии оценки мультимедийной презентации:

Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

«неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов.

Шкала оценивания контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины

Оценка «отлично» ставится, когда в ответе на контрольное задание представлен систематизированный и структурированный материал, отражающий углубленный уровень знаний студента, наличие рефлексии, готовность к реализации теоретических основ этнопсихологии на практике. Студент владеет навыками публичного выступления, текст выступления четко и детально раскрывает основное содержание проблемы, презентация акцентирует внимание на основных моментах выступления.

Оценка «хорошо» ставится, когда ответ отличается уверенным использованием научной терминологии, прочными знаниями и осознанием значимости их применения в практике профессиональной деятельности педагога. Текст выступления в целом отражает содержание проблемы, презентация акцентирует внимание на основных моментах выступления.

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае если ответ характеризуется базовыми знаниями теоретических основ дисциплины, но отсутствием навыков

интеграции знаний в учебно-образовательный процесс. Студент слабо владеет навыками публичного выступления, текст выступления краток, мало отражает содержание проблемы.

Критерии и показатели оценивания разработки проекта создания мини-предприятия

ПЛАН ПРОЕКТА

создания мини-предприятия (организации)

Обосновать:

1. Название предприятия
2. Его назначение, сфера
3. Основные задачи/ услуги
4. Организационная структура предприятия (организации) – схема
5. Кадры (штатное расписание)
6. Тип мотивации сотрудников
7. Должностные инструкции сотрудников (кратко)
8. Кредо организации (девиз, принцип и т.п.)

«Отлично» – полно раскрыто содержание материала; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач.

«Хорошо» – вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы. Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

«Удовлетворительно» – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.

«Неудовлетворительно» – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки.

Критерии оценки решения практических задач проблемного характера

«отлично» – задача решена правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.

«хорошо» – задача решена правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.

«удовлетворительно» – задача решена правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.

«неудовлетворительно» – решена неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для итогового контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций УК-10, ОПК-4, ОПК-15

Примерные вопросы к экзамену:

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Предмет и содержание психологии труда. Место психологии труда в системе наук.	УК-10
2. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	УК-10
3. Понятие о профессионально важных качествах. Структура ПВК.	ОПК-4
4. Профессиональные способности. Общие и специальные способности.	ОПК-4
5. Понятие работоспособности. Общая и фактическая работоспособность.	ОПК-15
6. Фазы работоспособности.	УК-10
7. Психическое и физиологическое утомление.	ОПК-4
8. Состояние переутомления. Степень переутомления.	ОПК-15
9. Монотония.	ОПК-15

10.	Функциональные состояния человека в труде.	ОПК-15
11.	Экстремальные условия труда. Психологические аспекты травматизма.	ОПК-15
12.	Специфика трудовой деятельности.	УК-10
13.	Основные компоненты труда.	УК-10
14.	Объект, субъект труда, разновидности.	УК-10
15.	Продукты труда, их виды.	УК-10
16.	Средства, орудия труда и их типология.	УК-10
17.	Предмет труда, его виды.	УК-10
18.	Условия труда. Экстремальные условия труда.	УК-10
19.	Характеристика основных видов труда.	ОПК-4
20.	Типология и анализ профессий.	УК-10
21.	Индивидуальный стиль профессиональной деятельности.	ОПК-4
22.	Психологическое изучение профессиональной деятельности.	ОПК-4
23.	Профессиография как подход к изучению профессиональной деятельности.	ОПК-4
24.	Общая схема анализа профессиональной деятельности.	УК-10
25.	Методы изучения профессиональной деятельности.	ОПК-4
26.	Составление профессиограмм и психограмм.	ОПК-4
27.	Понятие о профориентации, ее цели.	ОПК-4
28.	Специфика профессиональной пригодности.	УК-10
29.	Профессиональная деформация.	ОПК-15
30.	Профессиональная адаптация личности.	ОПК-15
31.	Профессиональная деформация личности.	ОПК-15
32.	Феномен эмоционального выгорания.	ОПК-15

5.4.1. Типовые практические задачи

Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций УК-10, ОПК-4, ОПК-15

Алгоритм решения практической задачи

1. Провести психологический анализ ситуации, представленной в задаче, дать комментарий (определение метода психодиагностики, условия его применения и т.д.).
2. Определить вид применяемого в задаче метода психодиагностики. Дать определение данному методу.
3. Вычленить психологическую проблему: реально существующее или назревающее противоречие в индивидуально-личностном становлении личности, к которому ведет ситуация.
4. Определить психологическую цель, задачи планируемого исследования, обозначить изменения личности, которых необходимо достичь в процессе решения задачи.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения психологической задачи.

ОПК-15

Практическая задача №1. Изучите основные принципы отбора персонала. Какие из них, на Ваш взгляд, являются наиболее эффективными? Аргументируйте свой выбор.

Принципы отбора персонала подразделяются: 1) способы рекрутинга; 2) объявления в Интернете, газетах – наиболее эффективный в современных условиях способ набора персонала; 3) рекомендации уже работающих в организации знакомых, родных; 4) направление службы занятости; 5) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности; 6) предложения о переходе на работу работникам других организаций.

Практическая задача №2. Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют решающее значение особенно для тех, кто впервые устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, доброжелательности, умения слушать и предоставления полной информации о компании психологом-кадровиком. Разработайте перечень психологических требований к специалисту по отбору кадров, аргументируйте.

Практическая задача №3. Обычно методы отбора кандидатов включают: 1) тестирование; 2) опрос; 3) личное интервью. Кроме того, учитывается наличие рекомендательных писем, опыта работы, соответствия профилю работы. Тестирование обычно включает тест СМИЛ (стандартизированный многофакторный метод исследования личности), цветовой тест Люшера, тест на уровень тревожности и некоторые другие тесты. Тестирование призвано выявить некоторые личностные особенности кандидата на соответствие профессиональным требованиям. Опрос направлен на выявление биографических данных кандидата, опыта работы и особенностей поведения на предыдущем месте работы, причин увольнения и т. д. Личное интервью позволяет составить определенное впечатление о кандидате.

Разработайте вопросы для проведения личного интервью специалиста по отбору кадров и кандидата на вакантное место.

УК-10

Практическая задача №1. Разработайте памятку для кандидата на вакантное место во время собеседования (первой встречи) с работодателем. Можно ориентироваться на следующий пример:

На собеседовании предоставляется возможность показать себя с наилучшей стороны: прийти вовремя, одетым подобающим образом, блеснуть знанием хороших манер. В той ситуации, когда руководитель или менеджер по подбору кадров той организации, в которую вы пришли на собеседование, немного задержался и пришел к вам не вовремя, попытайтесь не показывать свое недовольство и возмущение, так как вам необходимо произвести положительное впечатление. Перед тем как идти на собеседование, постарайтесь определить, какова ваша цель во время первой встречи с возможным работодателем. Постарайтесь быть похожим на своего собеседника, будьте ему равным. Преподнесите себя как успешного, добивающегося всего как в карьерном, так и личном плане сотрудника. Первоначальное мнение о человеке складывается из следующих составляющих: аккуратная прическа, чистая обувь, одежда в деловом стиле, вас должен сопровождать приятный запах, ногти должны быть ухожены.

При встрече с человеком, который будет проводить собеседование, поблагодарите его за уделенное вам время, пожмите ему руку. Не забывайте, что это вы пришли на

собеседование, и после приветствия и рукопожатия дождитесь, когда ваш собеседник предложит вам присесть и укажет куда. Для того чтобы собеседование прошло положительно и вы «не ударили в грязь лицом», следуйте следующим правилам: 1) постарайтесь сидеть на стуле прямо, не зажиматься, ведите себя уверенно; 2) не берите никакие предметы со стола своего собеседника, ничего не трогайте на столе, за которым сидит ваш собеседник; 3) не заглядывайте в его бумаги, лежащие на столе; 4) внимательно слушайте и кратко отвечайте. Попробуйте проговаривать все слова внятно; если у вас проблемы с речью, то перед собеседованием вам лучше потренироваться перед зеркалом – это позволит вам не только более уверенно себя вести, но и поможет вам в некоторой степени избавиться от «слов-паразитов»; 5) попытайтесь сильно не жестикулировать – это может не только не понравиться вашему собеседнику, но и показать вас не с лучшей стороны. Если ваш собеседник ведет себя чересчур расслабленно и позволяет себе эмоционально жестикулировать, повышать голос и т. д., не обращайтесь к нему, так как это может быть только провокацией и проверкой для вас, что-то вроде испытания на реакцию в стрессовой ситуации; 6) по окончании собеседования в одной фразе подчеркните свое желание работать в данной организации.

Практическая задача №2. Расположите в определенной иерархии характеристики, относящиеся к должности. Как соотношений этих характеристик влияет на выполнение работы? Аргументируйте свою точку зрения.

- *должностные обязанности* – определенные обязанности работника, соответствующие занимаемому трудовому посту и некоторые требования к его трудовой деятельности. Сюда включаются соответствие определенным нормам, критериям и эффективности работы, соблюдение правил поведения и распорядка рабочего дня, представительские функции и интеллектуальное и поведенческое соответствие работника занимаемой должности;
- *должностные привилегии* – набор льгот и пособий, предоставляемых работнику. В зависимости от статусных характеристик должности набор привилегий может варьироваться. Чем более высокую должность занимает работник, тем большее количество привилегий он может получить – по режиму труда, отдыха и материальных дотаций;
- *оплата труда* – напрямую зависит от занимаемой должности и должностных обязанностей работника. Оплата труда работников может предусматривать определенные премии, дотации, материальные поощрения за повышенную нагрузку или введение определенных инноваций в работу организации;
- *ответственность* также зависит от должностных обязанностей и занимаемой должности и обычно коррелирует с заработной платой. В зависимости от должности ответственность предполагает соблюдение техники безопасности или сохранение тайны трудового процесса либо другие варианты организационной ответственности.

ОПК-4

Практическая задача №3. Изучите причины и формы проявления производственных стрессов. Разработайте и защитите программу психологической профилактики производственных стрессов.

Причины производственных стрессов. Основными причинами производственных стрессов являются: 1) перегруженность или незагруженность работой; 2)

организационные перемены; 3) ролевая неопределенность и ролевой конфликт; 4) эпидемия психогенного заболевания; 5) истощение физических и духовных сил; 6) трудоголизм.

Формы проявления производственных стрессов. Основными формами проявления производственных стрессов могут быть: 1) депрессии; 2) агрессивность по отношению к коллегам; 3) нежелание выходить на работу, прогулы; 4) большое количество брака продукции; 5) излишняя нагрузка на работе; 6) гиперответственность, и как следствие – конфликт с подчиненными и другие.

Практическая задача №4. Проанализируйте факторы, влияющие на безопасность труда. Дайте психологическое разъяснение с точки зрения влияния каждого из приведенных факторов на рабочую ситуацию с точки зрения опасности-безопасности труда.

Основными факторами влияющими на безопасность труда являются: 1) сфера деятельности; 2) продолжительность рабочего дня; 3) время суток, на которое выпадает трудовая деятельность; 4) освещенность; 5) температура воздуха; 6) дизайн помещения; 7) дизайн инструментов труда; 8) индивидуальные средства защиты; 9) защитные приспособления на предприятии; 10) социальное давление на работника; 11) человеческий фактор – состояние здоровья, эмоциональная стабильность, алкогольное или наркотическое опьянение, усталость, опыт работы, возраст, личностные характеристики.

6.4.2. Типовые контрольные задания

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций:

ОПК-4

1. Дайте характеристику психологии труда и ее месту в системе психологической науки.
2. Дайте характеристику методу наблюдения в психологии труда и назовите его достоинства и недостатки.
3. Перечислите основные виды эксперимента, применяемые в психологии труда.
4. Дайте общую характеристику методов психологии труда.
5. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
6. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.

УК-10

7. Назовите основные разделы психологии труда.
8. Чем характеризуется современный этап в развитии научных представлений о труде?
9. В чем сущность психотехнического подхода?
10. Какова основная причина кризиса психотехники?
11. Как повлияли особенности социально-экономического развития России начала XX в. на развитие психологии труда?

5.4.2. Типовая тематика презентаций

Примерная тематика презентаций для оценки сформированности компетенции

ОПК-15

1. Психологический анализ труда менеджера по персоналу.
2. Диагностика профессиональной компетенции менеджера по персоналу.
3. Пути повышения профессиональной компетентности менеджера..
4. Мотивация как фактор организации поведения.
5. Теории эмоций, методы изучения и диагностики эмоций.
6. Адаптация к неблагоприятным факторам окружающей среды.

7. Психофизиологический анализ труда оператора.
8. Связь способностей и одаренности со склонностью к определенному виду деятельности.
9. Понятие о стиле деятельности и руководства.
10. Проблема профессиональных деструкций.

5.4.3. Типовые тестовые задания

Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций: УК-10

1. Психологией труда является

1. Прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации.

2. Научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек - машина».

3. Комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности людей, совместно выступающих в качестве субъекта труда.

2. Генеральной задачей психологии труда является

1. Исследование жизненных ценностей личности

2. Изучение проблемы мотивации трудовой деятельности

3. Разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности

4. Установление наилучшего взаимного соответствия человека как субъекта труда, с одной стороны, и объективных требований трудового поста с другой стороны

3. Субъектом труда является

1. Человек, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения.

2. Человек, познающий внешний мир и воздействующий на него своей трудовой деятельностью.

3. Авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в коллективе.

4. Основоположником «классической научной школы» управления стал

1. Г. Форд

2. Ф. Тейлор

3. Ф. Джилбрет

5. Зарубежные направления психологии труда

1. Классическое научное управление

2. Ситуационный подход

3. Теория профессионального развития

4. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации

5. Нормативный подход

6. Признаки труда выделенные Е.А. Климовым

1. В труде люди вступают между собой в особые межлюдские производственные отношения

2. Труд ориентирован на процесс трудовой деятельности

3. Труд ориентирован на продукт

4. Труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями

5. В труде используются орудия, имеющие культурно – историческое происхождение и способы употребления

6. Труд ориентирован на заданный социально-ценный результат

7.Профессией называется

1. Система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту.

2. Результат взаимодействия человека с объективным миром.

3. Общественно – необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов.

4. Вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

8.Трудом называется

1. Система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту.

2. Результат взаимодействия человека с объективным миром.

3. Общественно – необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов.

4. Вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

ОПК-4

9.Профессиографией называется:

1. Документ, представляющий собой описание социально – экономических, производственно – технических, санитарно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

2. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

3. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

10. Профессиограммой называется:

1. Документ, представляющий собой описание социально – экономических, производственно – технических, санитарно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

2. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

3. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

11. Психограммой называется:

1. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

2. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

3. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

12. Установите соответствие:

методы		содержание метода	
1.	Метод экспертных оценок	А.	Исследование материальных, документально фиксированных

			продуктов деятельности и документов
2.	Метод анализа документов и продуктов деятельности	Б.	Получение ответов опрашиваемых в письменной форме на заранее сформулированные вопросы
3.	Фотография рабочего дня	В.	Сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности
4.	Анкетирование	Г.	Временная регистрация последовательности выполнения действий, смена режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.д.
5.	Метод анамнеза	Д.	Опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения

Ответы: 1 _____; 2 _____; 3 _____; 4 _____; 5 _____.

13. Временная регистрация действий субъекта труда применяется в следующих методах

1. Фотография рабочего дня
2. Анализ продуктов деятельности
3. Беседа
4. Анамнез
5. Хронометраж

14. Структура основных компонентов человека как субъекта труда

1. Личностный статус
2. Индивидуально – личностные свойства (профессионально – важные качества, способности, характер, пол, возрастные особенности и т. П.)
3. Функциональные состояния (работоспособность, монотония, утомление и т. Д.)
4. Коммуникативное взаимодействие
5. Психические регуляторы труда (опыт, знания, умения, навыки, интересы, ценности, мотивы и т. Д.)

15. Компетентностью называется

1. Способность, определяющая общую успешность адаптации человека к новым ситуациям посредством решения задач во внутреннем плане действия («в уме») при доминирующей роли сознания над бессознательным.
2. Приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
3. Психосоциальное качество, профессиональная подготовленность, способности, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

16. Э.Ф. Зеер называет кризисом личности

1. Особое состояние внутренней психической напряженности, обусловленное противоречиями личностного и профессионального развития человека.
2. Состояние резкой угнетенности, выражающейся в полной неподвижности, молчаливости.
3. Уровень активности физиологических функций, необходимый для обеспечения трудовой деятельности.

17. Установите соответствие

	Степени профессиональной		Характеристика
--	--------------------------	--	----------------

	пригодности		
1	Первая степень	А.	<i>Непригодность</i> человека к данной профессии (временная или непреодолимая)
2	Вторая степень	Б.	<i>Призвание</i> к данной профессиональной области деятельности
3	Третья степень	В.	<i>Соответствие</i> способностей человека данной области деятельности (нет противопоказаний, имеются личностные качества, которые соответствуют требованиям определенной профессии)
4	Четвертая степень	Г.	<i>Годность</i> к той или иной профессии (нет противопоказаний, но нет и показаний к требованиям определенной профессии)

Ответы: 1 _____; 2 _____; 3 _____; 4 _____.

18. Индивидуальным стилем деятельности является

1. Способ деятельности, учитывающий индивидуальные качества (особенности) человека.
2. Конкретная форма исполнения операций, характеризующаяся траекторией, темпом, скоростью и силой.
3. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

19. Профессионально важными качествами являются

1. Качества необходимые человеку для успешного решения профессиональных задач.
2. Психические процессы отражения свойств предмета, непосредственно воздействующие на органы чувств.
3. Количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности.

20. Способностями называются

1. Индивидуально – психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения какой – либо деятельности.
2. Вид психологического воздействия, в ходе которого один из субъектов стремится получить односторонний выигрыш за счет использования другого в качестве средства достижения своих целей.
3. Процесс отражения субъектом содержания собственной психики, самовосприятия, содержания психических процессов, свойств, состояний, а также их регуляции.

21. Менее всего, работа, требующая подвижности, подходит

1. Сангвинику
2. Меланхолику
3. Флегматику
4. Холерику

ОПК-15

22. Утомлением называется

1. Функциональное состояние организма, способствующее поддержанию заданного уровня деятельности в течение определенного времени.
2. Функциональное состояние организма, характеризующееся, объективными, закономерными, типичными для большинства профессионалов, процессами снижения

возможностей организма работающего человека осуществлять трудовые функции по мере увеличения длительности работы.

3. Функциональное состояние организма, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. Снижение внешней стимуляции.

4. Свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач.

23. Работоспособностью является

1. Функциональное состояние организма, способствующее поддержанию заданного уровня деятельности в течение определенного времени.

2. Функциональное состояние организма, характеризующееся, объективными, закономерными, типичными для большинства профессионалов, процессами снижения возможностей организма работающего человека осуществлять трудовые функции по мере увеличения длительности работы.

3. Функциональное состояние организма, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. Снижение внешней стимуляции.

4. Свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач.

24. Характеристика фазы субкомпенсации

1. Истощение ресурсов организма, обнаруживающееся в колебаниях продуктивности, ведущее к росту ошибок и вероятности травм

2. Проявляется в росте продуктивности, в условиях волевой мобилизации и продолжающегося нарастания утомления

3. Появляются начальные признаки утомления, успешно компенсируемые эмоционально – волевыми действиями и не сказывающиеся на продуктивности и качестве работы

Установите правильную последовательность:

25. Фазы работоспособности

№	Фазы
	Субкомпенсаци
	Предстартовое состояние
	Компенсации
	Врабатывание
	Конечный порыв
	Декомпенсации
	Срыва

26. Способы, оптимизирующие состояние работоспособности

1. Температурные воздействия

2. Вибрация

3. Длительность и чередование работы и отдыха

4. Воздействие цвета

5. Конфликт

27. Установите соответствие:

	Виды утомления		Характеристика состояния
1	Хроническое утомление	А.	Выражается в достаточности периода пассивного отдыха, сна, для полного восстановления работоспособности
2	Острое утомление	Б.	Выполнение чрезмерно тяжелой, непосильной работы, быстро нарастают

			функциональные нарушения в деятельности центральной нервной системы
3	Нормальное утомление	В.	Накопление утомления, в следствии недостаточности отдыха, и требуется длительный отдых для восстановления работоспособности, в выраженных формах требуется лечение
4	Переутомление	Г.	Накопление утомления, в следствии недостаточности отдыха, и отдых не обеспечивается, человек интенсивно продолжает работать

Ответы: 1 _____; 2 _____; 3 _____; 4 _____.

28. Виды функционального состояния монотонии

1. Регуляторная
2. Моторная
3. Системная
4. Сенсорная
5. Мнемическая

29. Мотивом труда является

1. Состояние нужды человека в чем-то необходимом для его жизнедеятельности, источник активного поведения человека.
2. Осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью.
3. Свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности.
4. Субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность.

30. Мотивацией труда является

1. Система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения.
2. Систематизированное и логически обоснованное воспроизведение в мышлении объективной реальности.
3. Процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов.
4. Система знаний, взглядов на предмет, явление, способ их понимания, трактовки, определяющая характер познавательной и практической деятельности человека.

31. Авторы содержательной теории мотивации

1. В.Врум
2. Д. Мак-Клелланд
3. Ф. Герцберг
4. А.Маслоу
5. Дж. Стейси Адамс

32. Авторы процессуальной теории мотивации

1. В.Врум
2. Д. Мак-Клелланд
3. Ф. Герцберг
4. А.Маслоу
5. Дж. Стейси Адамс

33. Установите соответствие:

Автор	Название теории мотивации
-------	---------------------------

1	А. Маслоу	А.	Теория иерархии потребностей
2	Д. Мак-Клелланд	Б.	Теория ожиданий
3	Ф. Герцберг	В.	Концепция трудовой мотивации (потребность в достижениях, потребность во власти, потребность в принадлежности)
4	В. Врум	Г.	Двухфакторная теория обогащения содержания труда («мотиваторы» и «гигиенические факторы»)

Ответы: 1 _____; 2 _____; 3 _____; 4 _____.

34. Профессиональной деформацией является

1. Всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер.
2. Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
3. Сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

35. Профессиональным выгоранием является

1. Всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер.
2. Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
3. Сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

36. Специального профессионального отбора требует профессия

1. Геолога
2. Летчика
3. Следователя
4. Журналиста

37. Расстановкой кадров называется

1. Процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.
2. Способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии.
3. Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

38. Ротацией кадров называется

1. Процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.
2. Способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии.
3. Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

39. Структуру конфликта составляют элементы

1. Оппоненты
2. Повод столкновения
3. Психологические особенности личности
4. Объект конфликтной ситуации
5. Организационная структура предприятия
6. Причина конфликта
7. Цели конфликта

40. Стил ь поведения в конфликте, при высоком значении «напористости» и низком значении «партнерства» -

1. Сотрудничество
2. Приспособление
3. Конфронтация
4. Избежание
5. Компромисс

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

А) основная литература:

1. Феоктистова Т.Г. Производственная санитария и гигиена труда: Учебное пособие / Т.Г. Феоктистова, О.Г. Феоктистова, Т.В. Наумова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 382 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [Производственная санитария и гигиена труда \(znanium.com\)](http://znanium.com/)
2. Топорнина, А. В. Психология профессиональной деятельности : учебно-методическое пособие / А. В. Топорнина, А. Б. Ваньков, Т. В. Губарева. — Тула : ТГПУ, 2018. — 69 с.— ISBN 978-5-6041454-8-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [ЭБС Лань \(lanbook.com\)](http://lanbook.com)
3. Душков Б.А., Психология труда, профессиональной, информационной организационной деятельности : Словарь / Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В., под ред. Б.А. Душкова, прил. Т.А. Гришиной. - 3-е изд. - М.: Академический Проект, 2020. - 848 с. (Серия ;Gaudeamus;) - ISBN 978-5-8291-3448-8 - Текст : электронный //ЭБС ;Консультант студента; : [сайт]. - URL:[Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности \(studentlibrary.ru\)](http://studentlibrary.ru)

Б) дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 6 [Электронный ресурс] / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева - М.: Институт психологии РАН, 2014. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002962.html>.
2. Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности [Электронный ресурс] / Костин А.Н., Голиков Ю.Я. - М.: Институт психологии РАН, 2014. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002924.html>.

3. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии \(studentlibrary.ru\)](http://studentlibrary.ru)

4. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>.

____ Не учебники

5. Шереги, Ф. Э. Социология труда. Условия труда педагогов: монография / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 327 с. // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [.СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА ПЕДАГОГОВ 2-е изд., испр. и доп. Монография \(urait.ru\)](http://urait.ru)

6. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие [Электронный ресурс] / Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. - М.: Когито-Центр, 2015. - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534221.html>.

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
1 Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
2 Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
3 Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
4 Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
5 Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/ebs
6 Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
7 Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru
8. Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа:	lib.arz.unn.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология труда** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):
к.пс.н., доцент

Тихонова Э.В.

Рецензент (ы):
к.пс.н., доцент

Бобылев Е.Л.

Кафедра общей и практической психологии
зав. кафедрой
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК психолого-педагогического факультета
к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.