

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Исаков Ирлан Жангазыевич

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС»

Дата подписания: 27.10.2022 18:00:15

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология труда

Направление подготовки/Специальность 37.03.01 Психология

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Психологическое консультирование

2022 г.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины (при необходимости)

Дисциплина «Психология труда» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 6 зачетных единиц.

3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам)

1 Предмет, цели, задачи, методы психологии труда.

Основная проблематика психологии труда. Цель и задачи психологии труда. Проблема предмета и метода психологии труда. Этический парадокс предмета психологии труда. Основные разделы психологии труда: Психология труда, инженерная психология, психология управления, профориентация, профессиональное образование. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде. Представления о труде в эпоху древности и феодализма. История зарубежной психологии. Психотехника и ее кризис. История отечественной психологии труда. Психология труда социального педагога в России в конце 19 - начале 20 века. Отечественная психотехника в 20-30-е годы 20 века. Российская Психология труда социального педагога в годы Вов и в послевоенные годы. Общие тенденции в развитии представлений о труде.

2 Человек как субъект труда.

Житейские и философские представления о труде. Психологическое понимания труда и профессии. Определения – профессия, рабочее место, трудовой пост, специальность, квалификация, должность. Проблема профессиональной пригодности. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Проблемы развития профессионального самосознания. Кризисы профессионального становления. Проблема профессиональных деструкций. Психопрофилактика. Программы психопрофилактики

3 Мотивация трудовой деятельности.

Акмеология и проблема мотивации труда. Психология потребностей и мотивов труда. Проблема мотивации профессиональной деятельности. Мотивация и менеджмент. Управление как мотивирование трудовой деятельности: менеджер и власть, психология ответственности, совести, гордости и самолюбия. Проблема мотивации труда в теории и практике менеджмента (А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.У.Тейлор, Г.Форд-старший). Теории потребностей и мотивации трудовой деятельности:а) теория потребности в достижениях Мак-Клелланда;б) теория иерархии потребностей А. Маслоу;в) теория ERG К. Альдерфера.;г) двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга;д) теория общих ожиданий В. Врума;е) теория справедливости Адамса ;ж) теория постановки целей Э.Лока. Теоретическая модель формирования мотивации. Проблема гуманитаризации труда в современных условиях. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.

4 Профессиональное становление.

Профессиональное становление личности: понятие, детерминация. О взаимодействии индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Профессионально обусловленная структура деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Профессиональное самоопределение личности. Стадии профессионального становления. Кризисы профессионального становления. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Проблема развития профессионального самосознания. Проблема профессиональных деструкций. Акмеологический подход в исследовании развития и профессионала.

5 Функциональные состояния человека в труде.

Состояния человека в труде. Общее представление о функциональных состояниях работника. Психические состояния в трудовой деятельности и их классификация: состояние утомления, состояние монотонности, эмоциональное напряжение. Состояние психологической готовности к деятельности. Условия труда и психические состояния человека. Индивидуализация условий труда. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Проблема стресса и дистресса в труде. Сущность и структура производственного конфликта. Факторы возникновения и развития конфликта. Типы конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами.

6 Принципы и методы диагностики и коррекции функциональных состояний человека в труде

Методы оценки психических состояний человека. Методы психопрофилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний человека в труде. Профессиональные заболевания: причины и профилактика. Профилактика несчастных случаев: проектирование и оборудование рабочего места, обучение персонала, пропаганда правил техники безопасности.

7 Психология профессий.

Основные вопросы профессиоведения. Психология профессий. Классификация профессий. Характеристика профессий сферы «человек-человек». Характеристика профессий сферы «человек –природа». Характеристика профессий сферы «человек-знаковая система». Характеристика профессий сферы «человек-художественный образ». Характеристика профессий сферы «человек-техника». «Формула профессий». Схема анализа профессии. Профессионально важные качества личности (ПВК). Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий». Методы и различные схемы профессиографирования. Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора. Психологические основы профессионального отбора, подбора, аттестации кадров. Уровни анализа трудовой деятельности. «Формула профессий». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.

8 Трудовой коллектив. Руководство и лидерство.

Понятие трудового коллектива. Функции трудового коллектива. Социальная структура трудового коллектива. Первичный производственный коллектив. Понятие сплоченности трудового коллектива. Характеристика сплоченного и разобщенного коллектива. Факторы сплочения трудового коллектива. Понятие конфликта в коллективе. Причины конфликтов. Типы конфликтов. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.

Управление конфликтной ситуацией. Структурные методы разрешения конфликтов. Межличностные стили разрешения конфликтов. Понятие лидерства. Взаимосвязь лидерства и руководства. Власть и влияние. Формы власти и влияния, их преимущества и недостатки. Влияние через убеждение. Влияние через участие. Баланс власти между руководителями и подчиненными. Концепции эффективного лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход. Эффективность стилей лидерства.

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Теоретические занятия

1. Основная проблематика психологии труда.
2. Цель и задачи психологии труда. Проблема предмета и метода психологии труда. Этический парадокс предмета психологии труда.
3. Основные разделы психологии труда: Психология труда, инженерная психология, психология управления, профориентация, профессиональное образование.
4. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде. Представления о труде в эпоху древности и феодализма.
5. История зарубежной психологии. Психотехника и ее кризис. История отечественной психологии труда. Психология труда социального педагога в России в конце 19 - начале 20 века.
6. Отечественная психотехника в 20-30-е годы 20 века. Российская Психология труда социального педагога в годы Вов и в послевоенные годы.
7. Общие тенденции в развитии представлений о труде.
8. Житейские и философские представления о труде. Психологическое понимания труда и профессии. Определения – профессия, рабочее место, трудовой пост, специальность, квалификация, должность. Проблема профессиональной пригодности.
9. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
10. Проблемы развития профессионального самосознания. Кризисы профессионального становления. Проблема профессиональных деструкций. Психопрофилактика.
11. Программы психопрофилактики.
12. Акмеология и проблема мотивации труда. Психология потребностей и мотивов труда. Проблема мотивации профессиональной деятельности.
13. Мотивация и менеджмент.
14. Управление как мотивирование трудовой деятельности: менеджер и власть, психология ответственности, совести, гордости и самолюбия. Проблема мотивации труда в теории и практике менеджмента (А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.У.Тейлор, Г.Форд-старший).
15. Теории потребностей и мотивации трудовой деятельности: а) теория потребности в достижениях Мак-Клелланда; б) теория иерархии потребностей А. Маслоу; в) теория ERG К. Альдерфера.; г) двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга; д) теория общих ожиданий В. Врума; е) теория справедливости Адамса ; ж) теория постановки целей Э.Лока.

16. Теоретическая модель формирования мотивации. Проблема гуманитаризации труда в современных условиях.

17. Проблема поиска идеала в профессиональном и личностном самоопределении. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве.

18. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.

19. Профессиональное становление личности: понятие, детерминация.

20. О взаимодействии индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Профессионально обусловленная структура деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Профессиональное самоопределение личности.

21. Стадии профессионального становления. Кризисы профессионального становления. Психологическое сопровождение профессионального становления личности.

22. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Проблема развития профессионального самосознания.

23. Проблема профессиональных деструкций. Акмеологический подход в исследовании развития и профессионала.

24. Состояния человека в труде. Общее представление о функциональных состояниях работника. Психические состояния в трудовой деятельности и их классификация: состояние утомления, состояние монотонности, эмоциональное напряжение.

25. Состояние психологической готовности к деятельности. Условия труда и психические состояния человека. Индивидуализация условий труда.

26. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Проблема стресса и дистресса в труде. Сущность и структура производственного конфликта.

27. Факторы возникновения и развития конфликта. Типы конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами.

28. Методы оценки психических состояний человека. Методы психопрофилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний человека в труде.

29. Профессиональные заболевания: причины и профилактика. Профилактика несчастных случаев: проектирование и оборудование рабочего места, обучение персонала, пропаганда правил техники безопасности.

30. Основные вопросы профессиоведения. Психология профессий. Классификация профессий. Характеристика профессий сферы «человек-человек».

31. Характеристика профессий сферы «человек –природа». Характеристика профессий сферы «человек-знаковая система». Характеристика профессий сферы «человек-художественный образ». Характеристика профессий сферы «человек-техника».

32. «Формула профессий». Схема анализа профессии. Профессионально важные качества личности (ПВК). Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».

33. Методы и различные схемы профессиографирования. Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора. Психологические основы профессионального отбора, подбора, аттестации кадров. Уровни анализа трудовой деятельности.

34. «Формула профессий». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.

35. Понятие трудового коллектива. Функции трудового коллектива.

36. Социальная структура трудового коллектива. Первичный производственный коллектив. Понятие сплоченности трудового коллектива. Характеристика сплоченного и разобщенного коллектива. Факторы сплочения трудового коллектива.

37. Понятие конфликта в коллективе. Причины конфликтов. Типы конфликтов.
38. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Управление конфликтной ситуацией. Структурные методы разрешения конфликтов.
39. Межличностные стили разрешения конфликтов. Понятие лидерства.
40. Взаимосвязь лидерства и руководства. Власть и влияние. Формы власти и влияния, их преимущества и недостатки. Влияние через убеждение. Влияние через участие.
41. Баланс власти между руководителями и подчиненными.
42. Концепции эффективного лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход. Эффективность стилей лидерства.

Практические и семинарские занятия

Тема: Предмет, цели, задачи, методы психологии труда.

Цель - ознакомиться с основными взглядами на предмет, цели, задачи, методы психологии труда.

Форма проведения семинара - свободная дискуссия по предлагаемым для обсуждения вопросам.

Вопросы для обсуждения:

1. Этический парадокс предмета психологии труда. Основные разделы психологии труда.
2. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.
3. История зарубежной психологии.
4. Психотехника и ее кризис.
5. История отечественной психологии труда.

Тема: Человек как субъект труда

Цель - ознакомиться с основными взглядами на человек как субъект труда.

Форма проведения семинара - свободная дискуссия по предлагаемым для обсуждения вопросам.

Вопросы для обсуждения:

1. Житейские и философские представления о труде.
2. Психологическое понимание труда и профессии.
3. Проблема профессиональной пригодности.
4. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
5. Проблемы развития профессионального самосознания.
6. Кризисы профессионального становления.
7. Проблема профессиональных деструкций. Психопрофилактика.
8. Программы психопрофилактики – принципы и правила составления программ психопрофилактики (касательно профессиональных рисков)

Тема: Мотивация трудовой деятельности.

Цель: Исследование мотивации в трудовой деятельности.

Форма – практическое занятие.

Задачи и порядок проведения работы

1. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи.
2. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда.

3. Анализ и интерпретация результатов диагностики с целью определения мотивационной направленности субъекта труда и характера его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.

4. Оформление работы с описанием исследования, обработки и интерпретации полученных результатов и выводов.

Оснащение:

1. Опросник оценки уровня мотивации достижения успеха А.Мехрабиана.

2. Методика определения оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда методом парных сравнений.

3. Методика построена на использовании иерархической модели потребностей А. Маслоу и предназначена для определения степени удовлетворенности пяти видов потребностей человека: материальных; потребности в безопасности, социальных, потребности в признании, потребности в самовыражении.

Тема: Профессиональное становление.

Цель. Исследование взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности на начальном этапе профессионализации

Форма – практическое занятие.

Задачи и порядок проведения работы:

1. Определение типа личности по методике Дж. Холланда.

2. Определение взаимосвязи между выбранной профессией и психологическими особенностями личности испытуемого на основе результатов, полученных с использованием методики Дж.Холланда. Анализ и интерпретация результатов с целью определения взаимосвязи производится с использованием данных, полученных по всем столбцам бланка протокола. Особенно это рекомендуется для определения взаимосвязи с возможными специализациями в психологических профессиях.

3. Оформление отчета согласно требованиям с описанием исследования, обработки, анализа и интерпретации результатов и выводов.

Оснащение: Методика Дж. Холанда.

Тема: Функциональные состояния человека в труде.

Цель - ознакомиться с основными характеристиками функциональных состояний человека в труде.

Форма проведения семинара - свободная дискуссия по предлагаемым для обсуждения вопросам.

Вопросы для обсуждения:

1. Общее представление о функциональных состояниях работника.

2. Психические состояния в трудовой деятельности и их классификация: состояние утомления, состояние монотонности, эмоциональное напряжение.

3. Состояние психологической готовности к деятельности.

4. Условия труда и психические состояния человека.

5. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Проблема стресса и дистресса в труде.

6. Сущность и структура производственного конфликта. Факторы возникновения и развития конфликта. Типы конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами.

Тема: Принципы и методы диагностики и коррекции функциональных состояний человека в труде.

Цель. Определение умственной работоспособности и утомляемости при помощи методики Ландольта.

Форма – практическое занятие

Задачи и порядок проведения работы

1. Проведение тестирования умственной работоспособности и утомляемости с использованием бланков методики Ландольта
2. Обработка результатов, вычисление коэффициента работоспособности и анализ данных.
3. Оформление работы с описанием исследования, построение графика работоспособности, анализа и интерпретации данных и выводов проведенного исследования.
4. Составить рекомендации по преодолению выявленных недостатков внимания.

Оснащение. Бланк методики Ландольта, карандаш, секундомер.

Тема: Психология профессии

Изучение ПВК (на примере конкретной профессии)

Цель занятия. Выработать навыки определения ПВК методом экспертного оценивания.

Форма проведения – практическое занятие

Задачи и порядок проведения работы

1. Проведение исследования при помощи методики определения ПВК для конкретной профессии (сущность профессии должна быть достаточно хороша известна испытуемым)
2. Обработка результатов, выявление отдельных ПВК. Выявление ключевых групп ПВК (когнитивных, личностных, межличностных) – в соответствии с ключом методики
3. Оформление работы с описанием исследования, построение графика ПВК, графика групп ПВК, анализа и интерпретация данных, выводы исследования.

Оснащение. Бланк методики определения ПВК.

Тема: Трудовой коллектив. Руководство и лидерство.

Изучение процесса взаимодействия людей в дискуссии

Цель. Выработать навыки наблюдения за поведением людей в дискуссии.

Задачи и порядок проведения работы

1. Проведение исследования при помощи методики Бейлза.
2. Обработка результатов, выявление для каждого наблюдаемого доминирующих типов поведения
3. Составление рекомендаций, программы работы с теми испытуемыми, которые показали низкие результаты по характеристикам поведения в дискуссии.
4. Оформление работы с описанием исследования, построение графика категорий, анализ и интерпретация данных, выводы исследования.

Оснащение. Бланк методики Бейлза.

5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, выполнение самостоятельных заданий, в том числе, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение

нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

Примерный перечень заданий для самостоятельной работы

Задание 1

Общее задание – провести исследование, используя одну из нижеприведенных методик

В качестве отчета – графическое и табличное представление результатов, интерпретация полученных результатов и рекомендации.

1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В.Бойко)
2. Шкала профессионального стресса
3. Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения

Задание 2

Написать реферат на одну из нижеприведенных тем

Вопросы для самоконтроля

1. Психология труда как область научного знания. Актуальные проблемы и задачи психологии труда.

2. Основные функции и характеристики труда.
3. Трудовой процесс и его структура. Предмет, цели, средства и условия труда.
4. Эргатическая система и эргатические функции. Виды и типы эргатических функций.
5. Психологические признаки труда.
6. Трудовой пост и его структура.
7. Эмпирико-познавательные методы в психологии труда.
8. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда.
9. Субъект труда и его структура, краткая характеристика.
10. Внешняя структура субъекта труда. Деяние, действие и операция.

11. Трудовая мотивация. Иерархическая теория потребностей Маслоу и мотивация достижения Мак'Клеланда.

12. Подкрепляющие теории мотивации и удовлетворенность работой.

13. Произвольная регуляция и саморегуляция субъекта труда. Волевое действие и его этапы.

14. Профессия и формы ее существования.

15. Классификация профессий и признаки ее построения (по Климову).

16. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии.

Профессиограмма и способы ее построения.

17. Психограмма и ее структура.

18. Профессиональная ориентация и ее основная цель.

19. Этапы процесса формирования готовности к профессиональному самоопределению и их основные задачи.

20. Способности и профессиональная направленность личности.

21. Профессионализация и ее основные направления. Соотношение личности и профессии.

22. Профессиональное развитие личности. Формирование профессиональной мотивации, индивидуальной основы профессиональной деятельности и профессиональных способностей.

23. Профессиональная деформация. Феномен психического выгорания и его признаки.

24. Возрастная периодизация профессионального развития личности.

25. Нормативные и биографические кризисы профессионального развития.

26. Психологические основы профессионального обучения. Формирование знаний.
27. Психологические основы профессионального обучения. Формирование профессиональных умений.
28. Профессиональные навыки и их виды. Общие черты и этапы формирования профессиональных навыков.
29. Явление переноса в процессе формирования навыка. «Кривые обучения» и их интерпретация.
30. Профессиональная пригодность. Психологические факторы и компоненты профпригодности.
31. Структура и этапы профотбора как целостной системы. Стратегия отбора персонала В. Авдеева.
32. Функциональные состояния субъекта труда. Классификация функциональных состояний.
33. Психологическая готовность к деятельности.
34. Работоспособность субъекта труда. Динамика работоспособности и виды восстановления.
35. Функциональные состояния, дезорганизующие деятельность. Монотония и утомление. Виды утомления.
36. Функциональные состояния, дезорганизующие деятельность. Стресс и фрустрация.
37. Организация труда и разработка режимов труда и отдыха.
38. Дифференциально-психофизиологические аспекты профессиональной деятельности.
39. Индивидуальный стиль деятельности. Виды стилей и пути их формирования.
40. Структура факторов, определяющих безопасность труда.

6.Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Планируемые результаты обучения, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД-1 (ОПК-5) Имеет знания о мероприятиях профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитирующего характер.	знает
	РО-1 ИД-1 (ОПК-5) основы психологии труда базовые мероприятия профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитирующего характера в области отраслей психологии которые можно использовать на предприятии
	умеет
РО-2 ИД-1 (ОПК-5) выполнять организационную и техническую работу в реализации психологических мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера используя знания по психологии труда	
ИД-2 (ОПК-5) Владеет методами организации и технической работы в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.	владеет
	РО-1 ИД-2 (ОПК-5) методами организации и технической работы в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера в области отраслей психологии

6.2 Перечень оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения студентом, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения учащимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов

1. Понятие работоспособности и критерии, которые ее отражают.
2. Колебания работоспособности. Зависимость работоспособности от времени суток.
3. Колебание работоспособности в течение недели и рабочей смены.
4. Физиологический механизм вработывания.
5. Анализ влияния монотонности на работоспособность и пути ее преодоления.
6. Понятие и признаки утомления.
7. Локально-гуморальная и центрально-нервная теории утомления.
8. Физиологические изменения в организме в период утомления.
9. Утомление при мышечной и умственной работе.
10. Понятие утомления и особенности утомления при мышечной и умственной работе.
11. Субъективные и объективные признаки утомления.
12. Методы оценки работоспособности.
13. Практическая работа на предприятии по диагностике утомления.
14. Понятие утомления и общие направления борьбы с ним.
15. Физиологический механизм утомления.
16. Роль активного отдыха в борьбе с утомлением.
17. Понятие режима труда и отдыха. Режим смен.
18. Функции и виды внутрисменных пауз.
19. Продолжительность и расположение пауз в течение рабочего дня.
20. Организация отдыха во время пауз.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Список экзаменационных вопросов

РО-1 ИД-1 (ОПК-5) - знать

1. Цель и задачи психологии труда. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Этический парадокс предмета психологии труда.
3. Основные разделы психологии труда: Психология труда, инженерная психология, психология управления, профориентация, профессиональное образование.
4. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.
5. Представления о труде в эпоху древности и феодализма.

6. История зарубежной психологии. Психотехника и ее кризис.
7. История отечественной психологии труда. Психология труда социального педагога в России в конце 19 - начале 20 века.
8. Отечественная психотехника в 20-30-е годы 20 века. Российская Психология труда социального педагога в годы Вов и в послевоенные годы.
9. Общие тенденции в развитии представлений о труде.
10. Житейские и философские представления о труде.
11. Психологическое понимания труда и профессии. Определения – профессия, рабочее место, трудовой пост, специальность, квалификация, должность. Проблема профессиональной пригодности.
12. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
13. Проблемы развития профессионального самосознания.
14. Кризисы профессионального становления.
15. Проблема профессиональных деструкций.
16. Программы психопрофилактики.
17. Акмеология и проблема мотивации труда. Психология потребностей и мотивов труда. Проблема мотивации профессиональной деятельности.
18. Мотивация и менеджмент.
19. Управление как мотивирование трудовой деятельности: менеджер и власть, психология ответственности, совести, гордости и самолюбия.
20. Проблема мотивации труда в теории и практике менеджмента (А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.У.Тейлор, Г.Форд-старший).
21. Теории потребностей и мотивации трудовой деятельности.
22. Теоретическая модель формирования мотивации.
23. Проблема гуманитаризации труда в современных условиях.
24. Проблема поиска идеала в профессиональном и личностном самоопределении.
25. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве.
26. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.
27. Профессиональное становление личности: понятие, детерминация.
28. О взаимодействии индивидного, личностного и профессионального развития человека. Профессионально обусловленная структура деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Профессиональное самоопределение личности.
29. Стадии профессионального становления.
30. Кризисы профессионального становления.
31. Психологическое сопровождение профессионального становления личности.
32. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
33. Проблема развития профессионального самосознания.
34. Проблема профессиональных деструкций. Акмеологический подход в исследовании развития и профессионала.
35. Состояния человека в труде. Общее представление о функциональных состояниях работника. Психические состояния в трудовой деятельности и их классификация: состояние утомления, состояние монотонности, эмоциональное напряжение.
36. Факторы возникновения и развития конфликта.
37. Типы конфликтных личностей.

38. Способы управления производственными конфликтами.
39. Методы оценки психических состояний человека. Методы психопрофилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний человека в труде.
40. Профессиональные заболевания: причины и профилактика.
41. Профилактика несчастных случаев: проектирование и оборудование рабочего места, обучение персонала, пропаганда правил техники безопасности.
42. Основные вопросы профессиоведения.
43. Психология профессий. Классификация профессий.
44. Характеристика профессий сферы «человек-человек».
45. Характеристика профессий сферы «человек – природа».
46. Характеристика профессий сферы «человек-знаковая система».
47. Характеристика профессий сферы «человек-художественный образ».
48. Характеристика профессий сферы «человек-техника».
49. «Формула профессий». Схема анализа профессии. Профессионально важные качества личности (ПВК). Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».
50. Методы и различные схемы профессиографирования.
51. Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора. Психологические основы профессионального отбора, подбора, аттестации кадров.
52. Уровни анализа трудовой деятельности.
53. «Формула профессий». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.
54. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.
55. Понятие трудового коллектива. Функции трудового коллектива.
56. Социальная структура трудового коллектива.
57. Первичный производственный коллектив.
58. Понятие сплоченности трудового коллектива.
59. Характеристика сплоченного и разобщенного коллектива. Факторы сплочения трудового коллектива.
60. Понятие конфликта в коллективе.
61. Причины конфликтов.
62. Типы конфликтов.
63. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Управление конфликтной ситуацией. Структурные методы разрешения конфликтов.
64. Межличностные стили разрешения конфликтов.
65. Понятие лидерства.
66. Взаимосвязь лидерства и руководства. Власть и влияние.
67. Формы власти и влияния, их преимущества и недостатки. Влияние через убеждение. Влияние через участие.
68. Баланс власти между руководителями и подчиненными.
69. Концепции эффективного лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход.
70. Состояние психологической готовности к деятельности. Условия труда и психические состояния человека. Индивидуализация условий труда.

71. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Проблема стресса и дистресса в труде. Сущность и структура производственного конфликта.

Практические задачи
РО-1 ИД-2 (ОПК-5) – владеть

1. Проблема стресса и дистресса в труде. Причины возникновения стрессов (перегруженность или не загруженность работой; организационные перемены; ролевой конфликт)
2. В чем заключается главная сложность построения «модели специалиста» психолога-практика
3. Какие основные «кризисы разочарования» можно выделить в ходе профессионального образования и дальнейшего развития психолога.
4. Что означает «посредничество психолога между клиентом и культурой». Какие основные сложности можно выделить в ходе реализации посредничества психолога между клиентом и культурой.
5. Как соотносятся понятия «непрерывное образование» и «опережающее образование».
6. В чем сущность профессионального самоопределения.
7. Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределение.
8. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения.
9. Чем отличаются «жизненные сценарии» и «жизненные стратегии» (по Э. Берну).
10. Как бы вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических «пространств» профессионального выбора. Что такое вообще «психологическое пространство» профессионального самоопределения.
11. В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном самоопределении.
12. Реакция на стресс: индивидуальные различия. Профилактика стрессов и способы борьбы с их последствиями: организационные меры, индивидуальные подходы.
13. В чем главная сложность исследования функциональных состояний работника.
14. Каким образом связана проблема стресса (дистресса) с проблемой удовлетворенности трудом (по Г. Селье).
15. Что общего в понимании и в механизмах профессионального стресса и конфликта в организации.
16. Каковы основные правила остановки «болтливой собеседника» в деловых отношениях (по Н. В. Самоукиной).
17. Обозначьте основные условия перехода от конфликта к сотрудничеству в условиях организации.
18. «Формула профессий». Схема анализа профессии.
19. Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста».
20. Информационная и диагностическая профессиограмма.
21. Методы и различные схемы профессиографирования: организационные методы, методы сбора эмпирических данных, методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы.
22. «Формула профессий». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.

23. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.
24. Чем отличаются «жизненные сценарии» и «жизненные стратегии» (по Э. Берну).
25. Насколько оправданно в профессиональном консультировании рассматривать построение «образа жизни» человека. Почему?
26. В чем сущность «рыночной ориентации» личности (по Э. Фромму).
27. Чем, по-вашему, могут объясняться различия в типологиях профессионального и личностного самоопределения у разных авторов.
28. Как бы вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических «пространств» профессионального выбора. Что такое вообще «психологическое пространство» профессионального самоопределения.
29. В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном самоопределении.

Тест

РО-2 ИД-1 (ОПК-5) - уметь

1. Предметом труда является:
 - а- представление о конечном результате;
 - б – исходный материал;
 - в- любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с исходным материалом для достижения конечной цели труда.

2. Этап формирования навыка, на котором элементы действий объединяются в целое, принято называть:
 - а – аналитическим этапом формирования навыка;
 - б – синтетическим этапом формирования навыка;
 - в – этапом закрепления и автоматизации действия.

3. Идеи о влиянии профессии на личность не придерживались:
 - а – советские психологи;
 - б – никем из психологов всерьез не воспринималась;
 - в – Ф. Парсонс и некоторые западные психологи.

4. Фрустрация – это:
 - А- психологическое состояние, вызываемое барьерами на пути к достижению желаемой цели, которые либо объективно непреодолимы, либо субъективно воспринимаются как непреодолимые;
 - Б – функциональное состояние, которое возникает в результате интенсивной и длительной нагрузки и проявляется во временном нарушении ряда психических и физиологических функций индивида;
 - В- состояние чрезмерной психической напряженности и дезорганизации поведения, которая развивается в условиях угрозы или реального воздействия экстремальных факторов.

5. Группы профессий (по Климову) предполагают их разделение:
 - А- по признаку основных орудий и средств труда;

- Б – по условиям труда;
- В – по признаку целей.

- 6.** Увеличение вероятности возникновения несчастного случая на производстве:
- А – повышает уровень тревожности субъекта труда;
 - Б – не влияет на тревожность субъекта труда;
 - В – повышает уровень тревожности субъекта труда лишь в случае его утомления.

7. Перечень человеческих качеств, требуемых для выполнения трудовых обязанностей, указывается:

- А- в профессиограмме;
- Б – в психограмме;
- В – в трудовом задании.

8. Для какой степени утомления требуется лечение и реабилитация?

- А – Острое утомление;
- Б – хроническое утомление;
- В – переутомление.

9. Иерархическая теория потребностей Маслоу предполагает самоактуализацию личности:

- А – независимо от удовлетворения базовых потребностей;
- Б – только после удовлетворения базовых потребностей;
- В – при актуализации потребности к власти.

10. Какие из указанных ниже способностей относятся к общим способностям?

- А – Способность воспринимать абстрактные принципы, умение рассуждать и оценивать;
- Б – художественные способности;
- В - организаторские способности.

11. По содержанию виды труда подразделяются на:

- А – ручной, механизированный, автоматизированный, автоматический;
- Б- физический, умственный;
- В – статический, динамический, монотонный, индивидуальный, коллективный.

12. Трудовая операция – это:

- А – единица деятельности, способ выполнения действия, определяемый условиями наличной ситуации;
- Б – совокупность процессов познания и исполнения, направленных на достижение ближайшей осознаваемой цели;
- В – действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля.

13. К аффективным состояниям относится:

- А - жажда;

- Б – эйфория;
- В – удивление.

14. Укажите правильную последовательность видов самореализации в зависимости от степени утомления, начиная с той, которая необходима для восстановления при наименьшей степени утомления:

- А- срочное, отставленное, текущее;
- Б – срочное, текущее, отставленное;
- В – текущее, срочное, отставленное.

15. Какой процесс предполагает формирование профессиональной направленности самообразования у молодежи?

- А- Профессиональная ориентация;
- Б – профессиональный отбор;
- В – определение профессиональной пригодности.

16. Какая из указанных характеристик поведения не относится к субъекту, у которого доминирует потребность в достижении успеха?

- А- Весь погружен в решение задачи;
- Б – ищет варианты решения поставленной задачи;
- В – надеется, что мастер не заметит его ошибку.

6.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен. Критерии выставления оценок

На экзамен выносятся вопросы, охватывающие все содержание учебной дисциплины.

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** при приеме экзамена выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка **«хорошо»** при приеме экзамена выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка **«удовлетворительно»** при приеме экзамена выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка **«неудовлетворительно»** при приеме экзамена выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;

- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя;

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 71 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 – 70 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная:

1. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.

2. Дубровина, О.И. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебное пособие : [16+] / О.И. Дубровина ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 224 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572184> – Библиогр.: с. 211 -215. – ISBN 978-5-400-01096-5. – Текст : электронный.

Дополнительная:

1. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : монография / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская Академия Наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 712 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628> – ISBN 978-5-9270-0303-7. – Текст : электронный.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", справочных систем и профессиональных баз данных. Необходимых для освоения дисциплины.

1. <http://www.spbro.ru> - Санкт-Петербургское психологическое общество
2. www.iprbookshop.ru - Электронная библиотечная система «IPR BOOKS»
3. <http://biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека Online».

9. Лицензионное программное обеспечение

- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- Moodle 3.8.2.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);
- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;
- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);
- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.