МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра *психологии*

Утверждаю
Руководитель основной профессиональной образовательной программы
О. А. Аршанская
«06» марта 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
Дисциплины (модуля)

Б1.В.03 Психология труда

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(код и наименование направления подготовки)

Практическая психология личности
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
очная
заочная

Южно-Сахалинск
2026

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»

Программу составила:

Аршанская О. В., кандидат психологических наук, доцент _____
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание *подпись*

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры *психологии*

протокол № 5 от 06.03.2026 г.

Заведующий кафедрой Власенкова Е. Г. _____ _____
фамилия, инициалы *подпись*

© ФГБОУ ВО «СахГУ»

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование системы научных понятий и научно упорядоченных представлений обо всех существенных аспектах профессиональной деятельности и активности человека как субъекта труда.

Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с теоретическими основами психологии труда;
- формирование у них общего представления об основных методах психологии труда;
- раскрытие перед будущими специалистами ценностно-смысловых аспектов трудовой деятельности.

В ходе занятий студенты должны овладеть основными закономерностями взаимодействия субъекта труда, средств (орудий), содержания (процесса), условий и организации деятельности, особенностей формирования личности профессионала и взаимной адаптации человека и орудий труда, психологическим аспектами безопасности на производстве.

Представляемый курс направлен на создание общих теоретических основ мировоззрения студентов, расширение общей психологической эрудиции, на формирование интереса к исследованиям в области психологии профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана Б1.В.04 Психология труда

Пререквизиты дисциплины: Введение в профессию, Психология личности, Психология групп и отношений.

Постреквизиты дисциплины: Конфликтология, Психология гендерных различий, Клиническая психология, Психология профессионального образования.

3 Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Знать: основные понятия психологии труда, основные психологические признаки труда и профессии, историю возникновения и развития психологических представлений о труде основные принципы профессиональной этики, понятие «эргатической системы»; особенности протекания познавательных процессов, закономерности развития личности профессионала. Прогрессивное и регрессивное развитие личности в профессии. Уметь: применять методы оценки профессиональной деятельности Владеть: навыками анализа профессиональной деятельности.
ПКС-5	Способен консультировать субъектов образовательного процесса по частным психологическим проблемам обучения, развития и профессионального самоопределения	Знать: основные компоненты профессиограммы и психограммы, основные проблемы профессионального развития. Уметь: определять кризисы профессионального развития, составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности. Владеть: первичными навыками использования профессиограммы и психограммы для различных видов профессиональной деятельности, навыками диагностики и коррекции профессиональных деформаций.

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Очная форма

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	4 семестр	всего

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	4 семестр	всего
Общая трудоемкость		**108**
Контактная работа:		**48**
Лекции (Лек)		14
Практические занятия (ПР)		28
Лабораторные работы (Лаб)		
Контактная работа в период теоретического обучения (КонтТО)		5
Промежуточная аттестация: экзамен		26+1
Самостоятельная работа: - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ) разработка проектов мероприятий, кластеров, презентаций и т.п.; - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к промежуточной аттестации		**34** 5 10 13 6

4.2 Распределение видов работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы		Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			контактная				
		семестр	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа	
1.	Психологии труда как учебная дисциплина и отрасль науки.	4	2	2	–	2	опрос презентации к теме составление схем и таблиц по теме
2.	Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.			4	–	2	опрос презентации к теме
3.	Труд как социально-психологическая реальность.		2	2	–	2	Опрос контрольная работа
4.	Проблемы профессиографирования и профотбора.		2	2	–	2	Опрос кейс-метод
5.	Развитие человека в трудовой деятельности.		2	2	–	3	опрос решение и составление кейсов
6.	Трудовая мотивация и удовлетворенность		1	–	–	3	Конспект лекции

	трудом						
7.	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности		1	4	–	3	опрос, контрольная работа
8.	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности.		–	4	–	4	Опрос составление схем и таблиц
9.	Психологические особенности труда в условиях организации.		2	4	–	3	Опрос составление схем и таблиц
10.	Психологические вопросы безопасности труда.		–	2	–	2	опрос презентации к теме
11.	Основы профессионального самоопределения.		2	2	–	4	Конспект лекции
12.	Экзамен		–	–	–	4	Защита индивидуального творческого задания (реферат), тестирование
	Итого:		**14**	**28**		**34**	

4.3 Содержание разделов дисциплины

Лекция 1. Тема «Психологии труда как учебная дисциплина и отрасль науки».

Общая характеристика психологии труда. Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике людей и находящая отражение в некоторых формах общественного сознания. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта труда. Проблема предмета и методов психологии труда. Основные цели и задачи психологии труда.

Актуальные проблемы (теоретические и практические) психологии труда. Методические и теоретические основы психологии труда, как отрасли научного знания, решающей вопросы установления взаимодействия человека и профессии. Основные разделы психологии труда. Понятие "эргономика". Место психологии труда среди других наук о труде. Понятие "эргономика".

Смежные области научного знания психологического и междисциплинарного о человеке и труде. Сравнительная характеристика применения психологии труда, инженерной психологии и эргономики в целях обеспечения оптимальных взаимосвязей человека и трудового поста. Классификация профессий, психологические признаки се по строения. Цели применения. Обзор психологических классификаций профессий. Многопризнаковая и многоуровневая психологическая классификация профессий (Е.А. Климов), ее структура и возможности применения, функциональное состояние).

Лекция 2. Тема «Труд как социально-психологическая реальность».

Трудовой процесс и его структура. Объект труда и его основные разновидности

(биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах: физической, социальной и организационной среды. Субъект труда как главный, осознанно преобразующий, регулирующий и оценивающий компонент системы "трудовой процесс".

"Формула профессий". Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.

Лекция 3. Тема «Проблемы профессиографирования и профотбора».

Понятия: "модель специалиста", "профессиограмма", "психограмма", "модуль профессии", "формула профессий", схема анализа профессий, "аналитическая профессиограмма". Понятие "модель специалиста" (по А.К. Марковой). Понятия "професиограмма" и "психограмма". Типы профессиограмм (по Е.М. Ивановой). "Формула профессий" (по Е.А. Климову).

Методы и различные схемы профессиографирования. Методы и общая схема профессиографирования. Общая схема организации профотбора.

"Аналитическая профессиограмма" и общая схема профотбора. Аналитическое профессиографирование: два основных этапа. Конкурсный набор персонала на работу. Профессиональная адаптация.

Лекция 4. Тема «Развитие человека в трудовой деятельности».

Основные этапы развития субъекта труда. Основные периодизации развития субъекта труда (по Е.А. Климову, А.К. Марковой, Д. Сьюперу). Развитие психологической системы профессиональной деятельности (по В.Д. Шадрикову).

Кризисы профессионального становления. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (взгляды Г. Шихи, Б. Ливехуда). Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф. Зееру).

Проблема профессиональных деструкций. Основные факторы и тенденции развития профессиональных деструкций. Профессиональное выгорание. Уровни профессиональных деструкций (по Э.Ф. Зееру). Возможные пути профессиональной реабилитации работников.

Сущность и основные стратегии профессионального образования (по А.К. Марковой). Идеи непрерывного и опережающего профессионального образования. Суть опережающего образования.

Лекция 5. Тема «Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом».

Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву).

Вопросы:

1. Содержательные теории мотивации (А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Клелланд), их достоинства, ограничения и пути использования в практике.
2. Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В.Врума, теория справедливости, мотивационная модель Портера – Лоулера), их достоинства, ограничения и пути использования в практике.
3. Опишите виды мотивов трудовой деятельности. Укажите способы их диагностики.
4. Какие существуют формы и способы оплаты труда?

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: групповая дискуссия, решение кейсов

Лекция 6. Тема «Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности».

Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Формирование различных психологических систем профессиональной деятельности. (В.Д. Шадриков). Три основных аспекта в формировании индивидуального стиля деятельности (В.С. Мерлин).

Лекция 7. Тема «Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности».

Общее представление о функциональных состояниях работника. Две основные группы психических функциональных состояний. Теоретический аспект проблемы функциональных состояний (Ю.М. Забродин). Проблема управления функциональным состоянием работника (Л.Г. Дикая и Л.П. Примак). Кривая работоспособности.

Проблема стресса и дистресса в труде (по Г. Селье). Основные направления концептуализации "стресса в труде". Виды профессионального стресса. Стрессовые сценарии. Техники саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса (по Н.В. Самоукиной).

Сущность и структура производственного конфликта. Основные элементы (структура) конфликта. Основные фазы развития производственного конфликта. Факторы возникновения и развития конфликтов. Типы конфликтных личностей. (Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк). Причины возникновения конфликтных отношений. "Психологические игры" на разных этапах выполнения заданий. "Уловки", используемые в ходе публичных обсуждений.

Самостоятельное изучение:

1. Способы управления производственными конфликтами. Стили поведения в конфликте (система Томаса-Килменна). Основные этапы действий при оценки конфликтной ситуации. Варианты управления конфликтом.
2. Основные принципы и тактики разрешения конфликта. Основы техники ведения переговоров (У. Мастенбрук, С.Ф. Фролов). Рекомендации по организации конструктивного обсуждения (И. Мельник).

Лекция 8. Тема «Психологические особенности труда в условиях организации».

Представление об организации. Организация: сущность, жизненные циклы и стадии развития. Основные компоненты организационной культуры.

Психология производственного коллектива. Основные характеристики производственного коллектива. Способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Проблемы руководства и лидерства в организации. Основные модели кадрового менеджмента. Проблема индивидуального стиля управленческой деятельности.

Основы кадрового менеджмента. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. Методы формирования кадрового состава организации. Проблема аттестации работников. Проблемы формирования эффективных команд.

Лекция 9. Тема «Основы профессионального самоопределения».

Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор. Основные направления профориентации. Общее представление о "карьере". Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Сущность профессионального самоопределения. Основные задачи профессионального самоопределения и уровни их решения, главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения. Основные группы задач профессионального самоопределения.

Основные методы профориентации. Общее представление о практической профориентационной методике. Информационно-справочные методы. Методы

профдиагностики, профотбора и профподбора. Методы морально-эмоциональной поддержки. Методы помощи в принятии решения.

Сущность и этапы профессионального самоопределения. Факторы выбора профессии. Типичные ошибки и способы их коррекции. Функции системы профориентации.

4.4 Темы и планы практических занятий

Практическое занятие №1 «Психологии труда как учебная дисциплина и отрасль науки»

Вопросы для обсуждения:

1. Объект, предмет, методы психологии труда (трудовой метод, патологический метод, тайм-менеджмент).
2. Обозначить актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда в настоящее время.
3. Составить схему взаимодействия психологии труда с другими науками. Обозначить объект, предмет, смежные (с психологией труда) области или вопросы.
4. Рассмотреть три степени родства психологии труда с другими непсихологическими науками по Е.А. Климову

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательныетехнологии: групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме.

Форма текущего контроля: опрос

Практическое занятие №2 «Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде».

Вопросы для обсуждения:

1. Изложить основные этапы становления психологии труда как самостоятельной науки в России и за рубежом.
2. История зарубежной психологии и социологии труда. Возникновение социологии управления (Ф.У. Тейлор). Основные этапы развития социологии управления за рубежом.
3. Психотехника и ее кризис. Возникновение психотехники и ее основные задачи (В. Штерн, Г. Мюнстенберг). Основные причины кризиса психотехники.
4. История отечественной психологии труда. Психологические знания о труде в конце XIX - начале XX в. История психологии труда в 20-30 гг. Психология труда в период Великой Отечественной войны, в послевоенные годы и в настоящее время.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме.

Форма текущего контроля: опрос

Практическое занятие №3 «Труд как социально-психологическая реальность».

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия: "профессия", "трудовой пост" и "специальность".
2. Психологическое понимание труда и профессии. Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву). Психологические регуляторы и признаки труда (по Е.А. Климову).
3. Выделить существенные признаки труда. Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).
4. Описать предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».
5. Сформулировать понятия: объект, предмет, средства, цели и условия труда.
6. Четырехъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову). Критерий первого яруса – «различие предметных систем»: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». По критерию «признак цели»: гностические, преобразующие, изыскательные профессии. Критерий третьего яруса – «основные орудия и средства труда»: профессии с преобладанием ручного,

ручного-машинного, автоматического и автоматизированного, а также функциональных средств труда. Критерий четвертого яруса «условия труда»: профессии характеризующиеся преобладанием бытовых, «уличных», «необычных» условий труда, а также условий повышенной моральной ответственности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: групповая дискуссия

Форма текущего контроля: опрос, контрольная работаЗадания к контрольной работе:

1) Актуальные классификации профессий: выделить критерии для выделения групп профессий, привести примеры.
2) Дать подробное описание четырехъярусной классификации профессий (по Е.А. Климову).
3) Провести классификацию профессий для специалистов из разных областей деятельности, классифицирование конкретных профессий.

Практическое занятие №4 «Проблемы профессиографирования и профотбора».

Вопросы для обсуждения:

1. Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда.
2. Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификация и дифференциация с позиций психологической науки.
3. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические).
4. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы.
5. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда.
6. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: групповая дискуссия, кейс-метод.

Форма текущего контроля: кейс-метод.

- формирование списка психологических требований к представителям разных проф. групп («Человек – «Человек», «Человек – Художественный образ», «Человек – Знак», «Человек – Природа», «Человек – Техника»)

Практическое занятие №4 «Развитие человека в трудовой деятельности».

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы развития профессионального самосознания. Понятие "Я-концепция" (Р. Бернс, К. Роджерс). Понятие "идентичность" (Э. Эриксон).
2. Соотношение "личностного" и "профессионального" (А.К. Маркова). "Профессиональная идеология" (Е.А. Климов). Противоречивые тенденции, влияющие на становление профессионала (А.К. Маркова).
3. "Акмеологический подход" в исследовании развития профессионала. Основные задачи акмеологии. Проблема взаимодействия индивидного (природного), личностного и деятельностного в развитии профессионала (А.А. Бодалев). Общая схема акмеологического тренинга (А.П. Ситников).
4. Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт,

адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные.

5. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности. Кризисы профессионального развития.

6. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умение планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: презентации, групповая дискуссия

Форма текущего контроля: опрос, решение и составление кейсов. Задания для кейсов:

1) решение кейсов по стадиям проф. становления;
2) составление кейсов по стадиям проф. становления;
3) решение кейсов по кризисам проф. становления;
4) составление кейсов по кризисам проф. становления.

Практическое занятие №5 «Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности»

Вопросы для обсуждения:

1. Структура субъекта труда - мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые показатели профессиональной деятельности человека. Внешняя структура, как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции (навыки, умения).

2. Внутренняя структура (внутренние условия деятельности субъекта труда) — знания, представления, образы (общие и специальные), ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы (профессиональные), профессиональное самосознание, индивидуально-типологические особенности и профессионально обусловленные способности (психические процессы и профессионально-важные качества, актуализируемые у человека в процессе труда), функциональное состояние профессии).

3. Концепция интегрального исследования индивидуальности В.С.Мерлина. Уровни исследования индивидуальности.

4. Понятие «индивидуальный стиль деятельности».

Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: презентации по теме, групповая дискуссия.

Форма текущего контроля: опрос, контрольная работа.

Подготовка к контрольной работе по вопросам:

1. Раскройте концепцию интегрального исследования индивидуальности В.С.Мерлина. Уровни исследования индивидуальности.
2. Опишите понятие «индивидуальный стиль деятельности»
3. Какие существуют пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности?

Практическое занятие №6 «Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности».

Вопросы для обсуждения:

1. Трудоспособность, работоспособность (актуальная, потенциальная). Факторы (внешние и внутренние), обусловливающие работоспособность человека.

2. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности. Закономерности (фазы) изменения работоспособности в процессе труда. Функциональное состояние — интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обусловливают выполнение трудовой деятельности. Виды функциональных состояний.

3. Уровни изменения функциональных состояний в труде (I- максимальных возможностей; II - продуктивности, III - эмоционального напряжения; IY - утомления). Усталость, утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления. Методы диагностики функциональных состояний, средства снижения профессионального утомления и повышения профессиональной работоспособности (режимы труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда, саморегуляция состояний). Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.

4. Монотонный труд - пример для изучения изменений функционального состояния человека в процессе работы в целях его нормализации. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки.

5. Сущность неблагоприятного воздействия на работника. Психологические способы преодоления аномальных состояний человека в условиях монотонного труда и средства профилактики возникновения состояния монотонии у человека в процессе деятельности.

6. Психодиагностическое тестирование на определение стрессоустойчивости и стратегию поведения в конфликте.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме, психодиагностическое тестирование.

Форма текущего контроля: опрос

Практическое занятие №7 «Психологические особенности труда в условиях организации».

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретические основы производственного обучения. Опыт использования теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональной подготовке.

2. Разработка программы обучения, подбор методов профессиональной подготовки (традиционных и активных). Естественные и моделируемые профессиональные ситуации как активные средства формирования профессиональных навыков и диагностики успешности уровня их сформированности.

3. Принципы, методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала.

4. Психологические вопросы переподготовки кадров и обеспечения нововведений в организацию деятельности профессионалов.

5. Профессиональная пригодность, структура субъектных факторов профпригодности. Типы профессиональной пригодности. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда. Виды адаптации, обусловливающие процесс адаптации (внешние — объектные, внутренние — субъектные). Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров.

6. Выдвижение кадрового резерва. Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и как средство пополнения трудовых ресурсов страны. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные

технологии: групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме.

Форма текущего контроля: опрос

Практическое занятие №8 «Психологические вопросы безопасности труда».

1. "Человеческий фактор" в травматизме и аварийности.
2. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев. Классификация причин ошибок человека.
3. Методы изучения и анализа причин несчастных случаев и аварий.
4. Психологические средства повышения безопасного поведения человека в трудовой деятельности.
5. Концепция безопасности Д.Петерсона.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательныетехнологии: групповые дискуссии, презентации к теме.

Форма текущего контроля: опрос

6. Темы дисциплины для самостоятельного изучения

1. Теория системогенеза профессиональной деятельности В.Д.Шадрикова.
2. Общепсихологические представления о деятельности в исследованиях Л.С.Выготского, В.Н.Мясищева, Б.М.Теплова.
3. Общепсихологические представления о деятельности в исследованиях Б.Г.Ананьева, К.А.Абульхановой-Славской.
4. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
5. Регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
6. Коммунитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
7. Способности и профессиональная успешность.
8. Индивидуально-типологические, сенсорные и перцептивные ПВК.
9. Аттенционные, мнемические и психомоторные ПВК.
10. Мыслительные, имажинитивные и коммуникативные ПВК.
11. Эмоциональные и волевые ПВК.
12. Формирование профессиональных умений и навыков. Перенос и интерференция навыков.
13. Психологическое обоснование режимов труда и отдыха.
14. Психологическое воздействие на работника факторов профессиональной среды: температуры, цвета, функциональной музыки.

7. Образовательные технологии

Курс включает занятия с использованием следующих технологий:

- проблемное изложение теоретического лекционного материала;
- дискуссионное изложение/обсуждение вопросов семинарских занятий;
- индивидуальные и групповые консультации;
- оперативный контроль и самоконтроль знаний;
- решение и составление кейсов;
- контрольные работы по терминам и понятиям;
- написание и защиту рефератов;
- итоговый контроль в форме зачета.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1.	Психологии труда как учебная дисциплина и	Лекция Практическое	проблемное изложение теоретического лекционного материала

	отрасль науки.	занятие	дискуссионное изложение вопросов семинаров оперативный контроль и самоконтроль знаний
2.	Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.	Практическое занятие	дискуссионное изложение вопросов семинаров составление схем и таблиц по теме оперативный контроль и самоконтроль знаний
3.	Труд как социально-психологическая реальность.	Лекция Практическое занятие	проблемное изложение теоретического лекционного материала дискуссионное изложение вопросов семинаров составление схем и таблиц по теме оперативный контроль и самоконтроль знаний
4.	Проблемы профессиографирования и профотбора.	Лекция Практическое занятие	проблемное изложение теоретического лекционного материала дискуссионное изложение вопросов семинаров кейс-метод.
5.	Развитие человека в трудовой деятельности.	Лекция Практическое занятие	проблемное изложение теоретического лекционного материала дискуссионное изложение вопросов семинаров кейс-метод
6.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	Лекция	проблемное изложение теоретического лекционного материала
7.	Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности	Лекция Практическое занятие	проблемное изложение теоретического лекционного материала групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме, психодиагностическое тестирование.
8.	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности.	Лекция Практическое занятие	проблемное изложение теоретического лекционного материала групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме, психодиагностическое тестирование.
9.	Психологические особенности труда в условиях организации.	Лекция Практическое занятие	проблемное изложение теоретического лекционного материала групповые дискуссии, составление схем и таблиц по теме
10.	Психологические вопросы безопасности труда.	Практическое занятие	групповые дискуссии, презентации к теме.
11.	Основы профессионального самоопределения.	Лекция	проблемное изложение теоретического лекционного материала

8. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Тесты, направленные на определение уровня усвоения теоретического материала

1. Психология труда, согласно Е.А. Климову, как отрасль психологической науки исследует
_____
2. Психотехника это –
_____
Инструкция: выберите правильный (-ые) ответ (-ы)
3. Основоположником «научной школы» управления является:
а. Г. Мюнстенберг
б. Ф. Тейлор
в. М. Вебер
г. А. Файоль
д. нет правильного ответа
4. А. Файоль считал, что:
а. каждый работник на своем месте должен уметь управлять
б. организация является неким безличным механизмом
в. работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника
г. существует три принципа организации производства: специализация, диапазон контроля и единоначалия
д. нет правильного ответа
5. Хоторнские эксперименты были проведены:

а. Ф. Тейлором
б. Ф. Херцбергом
в. Л. Гьюликом
г. Э. Мэйо
д. Дж. Муни
е. А. Файолем
6. Дайте определение понятиям «монотония» _____
_____
«политония» _____
_____
«напряжение ожидания» _____
_____
«утомление» _____

Инструкция: выберите правильный (-ые) ответ (-ы)
7. Е.А. Климов выделяет следующие ярусы профессий:

а. группы и отделы
б. классы и типы
в. все вышеперечисленные
г. страты и уровни
д. типы и отделы
е. нет правильного ответа

8. К классам профессии относятся:

а. гностические

б. человек – человек
в. профессии ручного труда
г. изыскательные
д. труд в условиях обычного микроклимата

9. Психологическая готовность включает следующие компоненты:

а. мотивационные
б. эмоциональные
в. познавательные
г. волевые
д. все вышеперечисленные
е. нет правильного ответа

10. В соответствии с преобладанием процессов возбуждения или торможения состояние эмоционального напряжения может проявляться в двух формах:

а. активная
б. возбудимая
в. пассивная
г. альфа-форма
д. тормозная
е. гамма-форма

11. Перечислите основные методологические принципы инженерной психологии: _____

_____

12. Раскройте все психологические признаки труда _____

13. Под трудовыми функциями понимают _____

_____

14. Под эргатическими функциями понимается _____

_____

Инструкция: выберите правильный (-ые) ответ (-ы)

15. К психическим регуляторам труда относятся:

а. настроение
б. образ объекта
в. смысл деятельности
г. образ субъекта
д. скорость мышления
е. образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений

16. Б.А. Смирнов выделяет следующие виды моделирования деятельности оператора:

а. статистическое
б. компьютерное
в. психологическое
г. информационное
д. математическое
е. интерактивное

17. Сферой интересов юзабилити выступает эффективность:
а. системы в отношении потребителя
б. системы «человек-машина» в целом

в. программных продуктов

18. Субъективистская методология описывает организации как _____

19. Для «естественной»/«организмической» методологии характерно: _____

20. Г. Минцберг выделяет следующие признаки эффективной организационной структуры: _____

21. Дайте определение понятию «система» _____
_____
_____

22. Э. Шейн понимает под организационной культурой _____
_____

Инструкция: выберите правильный (-ые) ответ (-ы)

23. К содержательным теориям мотивации относятся:

а. теория двух факторов (Ф.Герцберг)
б. теория равенства
в. теория ERG (К.Альдерфер)
г. теория постановки целей
д. нет правильного ответа

24. Е.Н. Емельянов и С.Е. Поварицына выделяют следующие этапы организационного развития:

а. «семья»
б. «тусовка»
в. «управление по целям»
г. «механизация»

25. Среди управленческих ролей И. Адизес выделяет следующие:

а. направляющая
б. интегрирующая
в. руководящая
г. модернизирующая

26. Ответьте на вопрос: «Какое качество, по мнению М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, является основополагающим у успешного менеджера?» _____

27. Под организацией безопасности труда на производстве подразумевается _____

Несчастный случай – это _____
_____

Под производственной опасностью подразумевают _____
_____

Под производственной вредностью - _____
_____

Темы рефератов:

1. Классификация профессий.
2. Работоспособность человека.
3. Психологический анализ профессиональной деятельности.
4. Способности (общие, специальные) и профессиональная успешность специалиста.

5. Профессионально значимые качества личности и их динамика.
6. Индивидуальный стиль деятельности.
7. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности.
8. Профессиональная пригодность специалиста.
9. Психологические основы профессионального отбора сотрудников.
10. Профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников.
11. Профессиональная мотивация (обзор теорий).
12. Современные методы стимулирования персонала.
13. Ошибки человека в труде и его надежность.
14. Психические состояния в трудовой деятельности, их классификация. Методы оценки психических состояний.
15. Состояние утомления в различных видах деятельности.
16. Состояние монотонности в различных видах деятельности.
17. Эмоциональное напряжение в различных видах деятельности.
18. Профессиональный стресс. Профилактика профессионального стресса.
19. Профессионально значимые качества и их динамика: индивидуально-типические свойства, сенсорные свойства, аттенционные свойства, психомоторные свойства.
20. Профессионально значимые качества и их динамика: мнемические свойства, имажинативные свойства, мыслительные свойства, волевые свойства.
21. Профессиональная адаптация молодых специалистов.
22. Проблемы психологии труда на современном этапе развития.
23. Специфика методов инженерной психологии.
24. Становление и развитие психологии труда за рубежом: процессный подход (А. Файоль).
25. Становление и развитие психологии труда за рубежом: системный подход (Р. Лайкерт), психотехника.
26. Становление и развитие психологии труда за рубежом: ситуационный подход (Р. Моклер, П. Друкер, Л. Константин, П. Лоуренс, Д. Миллер, М. Старр).
27. Становление и развитие психологии труда за рубежом: школа «научного управления» (Ф.У. Тейлор, Дж. Муни, Л. Гьюлик, Э. Брег, Х. Эмерсон, Ф. и Л. Гилбрет).
28. Становление и развитие психологии труда за рубежом: школа «человеческих отношений» (Р. Мэйо, Д. Мак-Грегор).
29. Становление и развитие психологии труда за рубежом: японская школа управления.
30. Типы и уровни профессионального самоопределения.
31. Условия труда и психические состояния.
32. Эмоциональное напряжение в трудовой деятельности.
33. Эргатические функции и их генезис.
34. Эргономика: общая характеристика, общие эргономические требования.
35. Эргономика: оптимизация рабочих движений, оптимизация факторов внешней среды.

Вопросы к экзамену по дисциплине
«Психология труда»

1. Объект, предмет и задачи психологии труда.
2. Психологические признаки труда.
3. Методы психологии труда
4. Сравнительная характеристика применения психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
5. Теория системогенеза профессиональной деятельности В.Д.Шадрикова.
6. История психологии труда за рубежом. Тейлоризм и психотехника.
7. Основные этапы развития психологии труда в России.
8. Современное состояние психологии труда и тенденции ее развития.
9. Понятие «эргатической системы». Эргатические функции.
10. Структура трудового поста.

11. Классификация профессий.
12. Общепсихологические представления о деятельности в исследованиях Л.С.Выготского, В.Н.Мясищева, Б.М.Теплова.
13. Общепсихологические представления о деятельности в исследованиях Б.Г.Ананьева, К.А.Абульхановой-Славской.
14. Профессиограмма
15. Психограмма.
16. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
17. Регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
18. Коммунитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
19. Способности и профессиональная успешность.
20. Индивидуально-типологические, сенсорные и перцептивные ПВК.
21. Аттенционные, мнемические и психомоторные ПВК.
22. Мыслительные, имажинитивные и коммуникативные ПВК.
23. Эмоциональные и волевые ПВК.
24. Профессиональная мотивация: основные понятия. Классификация мотивов.
25. Теории мотивации (не менее трех)
26. Стадии цикла профессионализации (по Е.А.Климову).
27. Развитие личности профессионала. Прогрессивное и регрессивное развитие личности в профессии.
28. Кривая работоспособности
29. Виды функциональных состояний
30. Психическое утомление.
31. Профессиональный стресс.
32. Монотония.
33. Пути и методы оптимизации рабочих состояний.
34. Формирование профессиональных умений и навыков. Перенос и интерференция навыков.
35. Кризисы профессионального развития личности.
36. Синдром «эмоционального выгорания» и копинг-стратегии.
37. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина.
38. Проблема индивидуального стиля деятельности в отечественной психологии.
39. Сущность и этапы профессионального самоопределения.
40. Факторы выбора профессии. Типичные ошибки и способы их коррекции.
41. Функции системы профориентации.
42. Профессиональный подбор и отбор. Профессиональная пригодность.
43. Аттестация персонала.
44. Разработка системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности).
45. Понятие, виды профессиональной адаптации. Критерии адаптированности. Этапы профессиональной адаптации.
46. Психологическое обоснование режимов труда и отдыха.
47. Психологическое воздействие на работника факторов профессиональной среды: температуры, цвета, функциональной музыки.
48. Психологические причины аварий и несчастных случаев.
49. Концепция безопасности Д.Петерсона
50. Стрессы в профессиональной деятельности.
51. Виды конфликтов и источники их возникновения в профессиональной деятельности.
52. Психология производственного коллектива.
53. Проблемы руководства и лидерства организации.
54. Основы кадрового менеджмента.

8. Система оценивания планируемых результатов обучения

Форма контроля	За одну работу		Всего
	Миним. баллов	Макс. баллов	
Текущий контроль:			
- работа на лекции	1 балл	2 балла	18 баллов
- подготовка к практическому занятию	1 балл	3 баллов	27 баллов
- контрольная работа	2 баллов	10 баллов	10 баллов
- тестирование	2 баллов	15 баллов	15 баллов
- решение и составление кейсов	4 балла	5 баллов	10 баллов
- реферат	5 баллов	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (зачет)			10 баллов
Итого за семестр	16	90	100 баллов

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература

1. Психология труда : учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.] ; под редакцией А. В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03118-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/449799 .

2. Психология труда, инженерная психология и эргономика + доп материалы в ЭБС : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2017. — 529 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02312-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/400941

3. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450168

4. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/444140

9.2 Дополнительная литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2013. 303 с.

2. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник для вузов. М.: ЮНИКСИ, 2012. 286 с.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д.: Феникс, 2010. 320 с.

4. Маркова А.К. Психология труда учителя: книга для учителя. М.: Просвещение, 2013. 168 с.

5. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2009. 377 с.

6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: изд. центр «Академия», 2012. 359 с.

7. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 351 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-00129-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/453168

8. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00131-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/453169

9.3 Периодические издания

1. Журнал «Вопросы образования» // https://vo.hse.ru/about
2. Журнал «Вопросы психологии» // http://voppsy.ru
3. Электронный журнал ИП РАН «Организационная психология и психология труда» //http://work-org-psychology.ru/

9.4 Программное обеспечение

- Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License (бессрочная),(лицензия 49512935);
- Microsoft VisualFoxPro Professional 9/0 Win32 Single Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 49512935);
- Microsift Sys Ctr Standard Sngl License/Software Assurance Pack Academic License 2 PROC (бессрочная), (лицензия 60465661)
- Microsoft Exchange Small Business CAL Russian Software Assurance Academic OPEN Level Device CAL Device CaL (бессрочная), (лицензия 60465661),
- Microsoft Win Home Basic 7 Russian Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 61031351),
- Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная) (лицензия 61031351),
- Microsoft Windows Proffesional 8 Russian Upgrade Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 61031351),
- Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
- Microsoft Windows Server Datacenter 2003 R2 English Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
- Microsoft Internet Security&Accel Server Standart Ed 2006 English Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
- Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Windows Server Standart 2008 R2 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Windows Server CAL 2008 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational Renewal License (лицензия 2022-190513-020932-503-526), срок пользования с 2019-05-13 по 2021-04-13
- ABBYYFineReader 11 Professional Edition, (бессрочная), (лицензия AF11-2S1P01-102/AD),
- Microsoft Volume Licensing Service, (бессрочная), (лицензия 62824441),
- Autodesk AutoCAD 2010 Russian, (бессрочная), (лицензия 391-12011783),
- CorelDRAW Graphics Suite X5Education License ML (1-60), (бессрочная), (лицензия

4088083),

- Microsoft Windows Server Standart Russian License/Software Assurance Pack Academic, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Windows Server CAL Russian License/Software Assurance Pack Academic, (бессрочная), (лицензия 62590127),
- Mathcad Education – University Edition (25 pack), Academic Mathcad License Mathcad Extensions, MathcadProfessor Home Use License, Mathcad Professor Home Use Extensions, (бессрочная),(лицензия 3A1830135);
- Lucas-Nulle контракт №6-ОАЭФ2014 от 05.08.2014;
- Microsoft Windows Pro 64bit DOEM, (бессрочная), контракт № 6-ОАЭФ2014 от 05.08.2014
- Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая студенческая версия версия «проф». В составе базы: «Судебная практика», «Сахалинский выпуск», «Законопроекты», «деловые бумаги», «международное право», «финансист», «эксперт-приложение», «документы СССР», «комментарии законодательства», «консультации для бюджетных организаций».
- Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая версия «проф». В составе базы: «документы СССР», «бюджетные организации», «строительство», «суды общей юрисдикции», «сахалинский выпуск», «деловые бумаги», «корреспонденция счетов», «международное право», «эксперт-приложение».
- 1С-Бухгалтерия: 8.1. Регистрационный номер 801274453;
- 1С-Университет. Регистрационный номер 8100238488;
- Программный комплекс «Планы», «Планы СПО» Договор № 4782 от 15.02.2018 года;
- «Антиплагиат. ВУЗ». Лицензионный договор №194 от 22.03. 2018 года;
- «Диплом-стандарт». Договор № 13651 от 14.05.2013 года (пролонгация от 18.01.2017);
- «Диплом-стандарт». Договор № 12209 от 14.06.2013 года (пролонгация от 18.01.2017);
- «Кибер ДИПЛОМ СПО» Договор № 11911 от 15.05.2018 года
- Программное обеспечение «Авторасписание AVTOR+ конвертер поручений» лицензионный договор № 5462 от 29.11.18
- 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 180/2017 от 26.01.2017
- Программный комплекс "ГРАНД-Смета 2018". Свидетельство № 4221_181 от 22.03.2019

9.5 Профессиональные базы данных – и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)
2. http://psyfactor.org – психологические статьи, книги, курсы и семинары.
3. http://www.psychologies.ru/ – психологический журнал, статьи.
4. https://www.b17.ru/ – профессиональный сайт психологов, статьи, консультации.
5. http://psychojournal.ru/ – научно-популярный психологический портал, на котором собраны статьи, книги, фильмы, презентации и даже рефераты по психологии.
6. https://psy-practice.com/ – статьи по психологии и психотерапии.
7. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (http://нэб.рф/)
8. IPRbook (http://www.iprbookshop.ru/)
9. Электронная библиотечная система ЮРАЙТ https://biblio-online.ru/ (доступ к индивидуальной полке)
10. Университетская библиотека онлайн: Biblioclub.ru

10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными

возможностями здоровья и инвалидов

Учебные и учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

Для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

Для слепых и слабовидящих:

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины: учебная аудитория для проведения занятий лекционно-практического типа укомплектована специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: доска меловая – 1, экран – 1, мультимедиапроектор -1 Персональный компьютер – 1; Колонки – 2; программа для создания и демонстрации презентаций MicrosoftPowerPoint. Помещение для самостоятельной работы: аудитория укомплектована специализированной мебелью, оснащена компьютерной техникой: компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

К рабочей программе прилагаются:

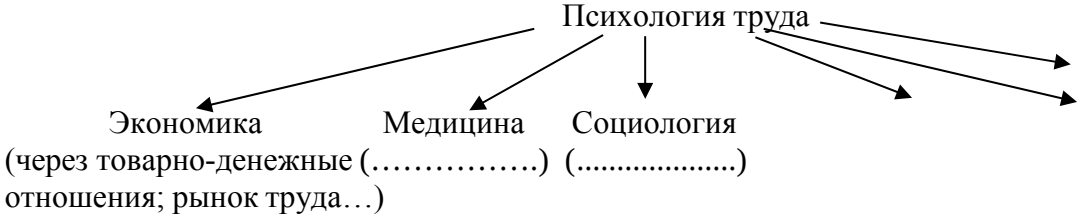
Приложение 1. – Методические материалы к составлению схем и таблиц, кейс метод;

Приложение 2. – Методические указания для обучающихся по написанию реферата

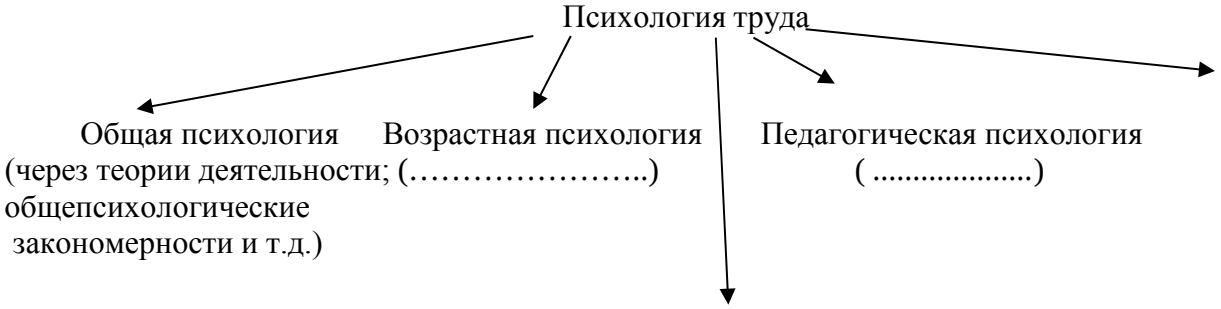
Приложение 1

1. Составить схему: «Место психологии труда в системе наук»

Связь психологии труда с непсихологическими науками



Связь психологии труда с психологическими науками



2. Составить сравнительную таблицу: «Становление психологии труда»

№	Период	Представители	Основные положения
1.	Донаучный	Народы мира	Представления о психологических особенностях труда передавались в традициях, обрядах, через рисунки на орудиях труда и т.д.
2.			
n			

3. Таблица «Особенности формирования индивидуального стиля деятельности»

№	Категория профессии	Примеры профессий	Особенности формирования ИСД
	Человек-человек		
	Человек-техника		
	Человек-природа		
	Человек-знаковая система		
	Человек-художественный образ		

4. Разработать программу (проект) первичной адаптация работника к рабочему коллективу.

Индивидуальное творческое задание:

1. Теоретическое обоснование программы (теоретические основы адаптации работника к рабочему коллективу).
2. Разработать программу первичной адаптации (первые несколько месяцев).

5. Составление профессиограммы

Схема профессиограммы:

- общая характеристика профессии (история профессии, ее общественная значимость, потребность в данной профессии, примеры из биографий известных ее представителей);
- производственная характеристика профессии (описание трудового процесса);
- содержание и характер труда, предмет, средства и результаты труда;
- связь с другими специальностями, уровень механизации и автоматизации производства;
- необходимые общие и специальные знания и умения;
- требования, предъявляемые профессий к работнику (состояние его здоровья, физиологические и психологические особенности), медицинские противопоказания;
- психологическая характеристика труда (его привлекательные непривлекательные стороны, трудности в работе, возможности творческой работы, важнейшие профессиональные качества);
- условия труда: санитарно - гигиенические (работа в помещении, на открытом воздухе, сидя, стоя, наличие шума, температура воздуха в рабочем помещении и т.п.); экономические (оплата труда, льготы, отпуск, возможности профессионального роста);
- сведения о возможности получения профессии (учебные заведения, литература о профессиях).

6. Кейс-метод – решение сложных производственных ситуаций

Задание 1. Квалифицированный токарь А.П. Петров имеет 5-й разряд и работает в ремонтном цехе локомотивного депо на станке устаревшей конструкции, который часто выходит из строя, иногда подолгу простаивая в ремонте. Опытный рабочий несколько раз обращался к мастеру участка М.И. Иванову с просьбой о переводе его на более совершенное оборудование. Свою просьбу он аргументировал тем, что при индивидуальной организации труда, принятой на участке, работающие на новых станках молодые токари намного перевыполняют месячные задания, а ему, высококвалифицированному рабочему, с трудом удается выполнить норму выработки, и зарабатывает он значительно меньше, чем мог бы.

На токарном участке, которым руководит мастер М.И. Иванов, возрастной состав станков различен, причем более трети из них начали эксплуатироваться в последние десять лет. Однако на долю морально и физически устаревшего оборудования приходится еще около 40% станков. Это обстоятельство порождает постоянный недостаток кадров станочников: вновь принятые на участок токари неохотно работают на станках устаревшей конструкции.

В настоящее время на участке высвободилась одна смена для относительно нового станка (участок работает в две смены). На это место мастер участка планирует принять токаря 5-го разряда, который предложил свои услуги при условии предоставления ему нового оборудования. Перемена места работы вновь нанимаемого станочника И.С. Семенова связана с большими затратами времени на его проезд городским транспортом от места жительства до предприятия (более часа в один конец). Такой же цех, но по ремонту горного и металлургического оборудования на промышленном предприятии, находится лишь в трех кварталах от места жительства И.С. Семенова.

Поскольку большая часть станочников участка занята работой на устаревшем оборудовании, то, предвидя жалобы других токарей на плохое оборудование, мастер М.И. Иванов с помощью технолога и нормировщика убедил отдел труда и заработной платы в необходимости введения коэффициента к нормам выработки для токарей, работающих на устаревшем оборудовании.

На совещании у главного инженера локомотивного депо начальнику цеха и мастерам было разъяснено, что в настоящее время не представляется возможным заменить все морально и физически устаревшее оборудование. Кроме того, все станки по техническому

состоянию еще не подлежат списанию; экономически выгодно некоторое время использовать их в производстве.

Мастер М.И. Иванов узнал, что из пяти токарных станков, выделенных участку на год, два предназначены для пополнения парка в связи с увеличением объема работ. В порядке замены изношенного оборудования будет получено три станка более совершенной конструкции.

Поступление новых станков будет осуществляться следующим образом: 2-й квартал - 1; 3-й квартал - 2; 4-й квартал - 2 станка.

Ситуация рассматривается по состоянию на январь текущего года. О графике получения новых станков мастер пока не информировал коллектив участка.

В настоящее время дефицит станочников на участке составляет 6 человек, а в конце года (по мере увеличения объема работ и увеличения станочного парка на 2) потребуется принять на работу еще 4 человека.

В целях привлечения кадров мастер решил ставить на новые станки в основном вновь принимаемых рабочих. Тем самым он надеялся избежать и возможных конфликтов в коллективе, связанных с тем, что на новый станок будет переведен Петров, а не Сидоров. К тому же мастер был уверен, что введение коэффициента к нормам выработки на старых станках удовлетворит рабочих и поможет полностью укомплектовать участок кадрами. Однако Петров заявил, что если его не переведут на новый станок, имея в виду освободившуюся смену, он намерен подать заявление об уходе.

Ваша задача:

1. Дать оценку возникшей в ремонтном цехе ситуации.
2. Сформулировать главную проблему, которая возникла в ремонтном цехе.
3. Предложить свои варианты решения проблемы.
4. Обосновать выбор оптимального варианта разрешения проблемы.
5. Объяснить причины возникновения проблемы.
6. Дать свои предложения по предупреждению возникновения подобных ситуаций.

Задание 2. Общество с ограниченной ответственностью фирма «РИАЛ» работает на рынке производства декоративных строительных конструкций в одном из регионов и до недавнего времени практически не испытывала сильной конкуренции: невысокие цены, хорошее качество продукции и практически полное отсутствие аналогичных предприятий обеспечивали экономическую стабильность. Однако полученная недавно из достоверных источников информация свидетельствует о выходе в самое ближайшее время на этот же рынок двух иностранных фирм, выпускающих такие же конструкции, но по новейшим технологиям. Предполагается, что иностранные фирмы выйдут со своей продукцией на рынок уже через два месяца и, что вполне вероятно, начнут жесткую конкурентную борьбу с фирмой «РИАЛ».

Несмотря на то, что фирма «РИАЛ» имеет долгосрочные договорные обязательства с потребителями, руководство фирмы понимает сложность ситуации и необходимость принятия срочных мер. Постепенно накопившиеся проблемы в организации непосредственно производственного процесса, периодически возникающие трудности в обеспечении работоспособности оборудования, появляющиеся недочеты в организации труда рабочих и ряд других проблем могут в скором времени ощутимо сказаться на экономической стабильности фирмы и ее вытеснении конкурентами с рынка сбыта данной продукции.

Ваша задача:

1. Составить причинно-следственную цепь для данной ситуации.
2. Определить главную проблему в данной ситуации.
3. Показать существуют ли в данном случае вторичная и срочная проблемы.
4. Предложить свои варианты решения проблемы.

7. Таблица: «Уровни профессионального самоопределения»

№	Уровень	Психологическая	Методы активизации	Примеры

	самоопределения	характеристика уровня	самоопределения	самоопределения
1.	Личностный			
2.	Профессиональный			
3.	Жизненный			

8. Таблица «Методы исследования мотивации трудовой деятельности»

№	Мотивационный компонент	Методы исследования
1.		
2.		
n		

Приложение 2

Методические указания к написанию реферата

Реферат, как форма самостоятельной научной работы студентов, - это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами. При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата.

Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться студент, выполняющий работу. Реферат должен иметь титульный лист, на котором на верхней части пишется название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия студента, курс, группа, факультет, затем посередине название темы исследования, с правой стороны фамилия и инициалы, а также ученая степень и звание научного руководителя.

Внизу титульного листа – город и год написания работы.

Работа включает список литературы и оглавление.

Список литературы должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в реферате.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, статистические материалы, что придает работе основательность, научную ориентацию.

Объем работы должен быть в пределах 8-12 страниц текста.

Реферат дает возможность не только убедиться в уровне знаний студентов по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность студентов к научно-исследовательской работе. Рефераты могут быть представлены на конкурс НИРС университета или для участия в студенческих конференциях.

Критерии оценивания

9-10 баллов - выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

6-8 баллов – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

3-5 баллов – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

0-2 балла – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.