


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
общей и социальной психологии  
 Гайдар К.М.  
подпись

23.05.2022 г

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.08 Психология труда**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Код и наименование направления подготовки:**

37.03.01 Психология

**2. Профиль подготовки:** Диагностическая и коррекционно-профилактическая деятельность психолога в социальной сфере

**3. Квалификация выпускника:** бакалавр

**4. Форма образования:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Малютина Оксана Петровна, канд. физ-мат. наук, доцент

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 25.05.2022, № 1400-05

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

с дополнениями рекомендована научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.11.2022, № 1400-09

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2024/2025

**Семестр(-ы):** 5

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения учебной дисциплины

- формирование у обучающихся стройной системы знаний, умений, навыков и компетенций, составляющих основу квалификации психолога-практика, предметом деятельности которого являются люди как субъекты труда.

Основными задачами учебной дисциплины являются:

- освоение обучающимися принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда, овладение навыками комплексного и системного анализа их основных проблем;
- овладение методами исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;
- обеспечение готовности будущих психологов решать стандартные научно-практические задачи, предполагающие использование достижений психологии на основе нормативных документов и методических руководств в сфере организации современного производства и управления;
- воспитание у обучающихся ответственности за результаты и выводы (рекомендации) по оптимизации и повышению эффективности трудовой деятельности;
- воспитание у обучающихся творческого отношения к решению психологом профессиональных задач;
- содействие усвоению обучающимися нравственно-этических норм деятельности психолога-практика.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Психология труда» относится к обязательной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь подготовку по общей психологии, психофизиологии, социальной психологии, возрастной психологии и психологии развития, математическим методам в психологии, психодиагностике, частной психодиагностике, общепсихологическому практикуму, психофизиологии. У студентов должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– способность осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1) – в части **знаний** основных направлений, проблемы и феноменологию возрастной психологии и психологии развития, используемые в ней методы, область практического применения знаний психологии развития и возрастной психологии; психологических закономерностей развития человека на разных этапах онтогенеза,

**умений** прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования различных составляющих психики с позиций психологических теорий развития человека, закономерности его функционирования и развития; объяснять с позиций психологических теорий особенности возрастных изменений психики человека и его личности; применять теоретические знания возрастной психологии и психологии развития в просветительской деятельности психолога; адаптировать их с учетом индивидуальных особенностей аудитории,

**владения** навыками применения теоретических знаний возрастной психологии и психологии развития для психологического объяснения и интерпретации индивидуально-психологических особенностей развития личности, а также решения эмпирических задач

– способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей

математико-статистической обработкой данных и их интерпретаций (ОПК-2) – в части **знаний**: прикладных задач математических методов в психологии, описательную статистику, разнообразные статистические критерии, уникальность и обоснованность их применения, различных видов статистического анализа и их назначения, основные пакеты статистических программ STATISTICA и SPSS for Windows, используемые для компьютерной обработки данных психологических исследований (состав, возможности, основные характеристики; прикладные задачи частной психодиагностики, критерии выбора психодиагностических методов и методик для диагностики индивидуально-психологических особенностей, свойств и черт личности, ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональных состояний, социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особенностей профессиональной среды, основные требования, предъявляемые к постановке психологического диагноза, формулированию психодиагностического заключения и содержанию рекомендаций; **умений**: формулировать прикладные задачи математических методов в психологии, корректно и обоснованно выбирать статистический критерий или процедуру сбора и обработки качественной и количественной психологической информации, грамотно анализировать и интерпретировать результаты исследований; формулировать прикладные задачи частной психодиагностики, выявлять с учетом этических принципов диагностической работы психолога индивидуально-психологические особенности, свойства и черты личности, характеристики ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональные состояния, социально-психологические свойства индивидов и групп, психологические особенности профессиональной среды, профессионально грамотно применять приемы обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватно представлять их в психодиагностическом заключении, определять его структуру и содержание рекомендаций по использованию диагностической информации; **владения** навыками выбора статистического критерия или процедуры сбора и обработки качественной и количественной психологической информации, использования описательной, индуктивной статистики, различных видов статистического анализа, основных пакетов статистических программ STATISTICA и SPSS for Windows, используемых для компьютерной обработки данных психологических исследований; навыками постановки прикладных задач частной психодиагностики, основными приемами выявления индивидуально-психологических особенностей, свойств и черт личности, ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональных состояний, социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особенностей профессиональной среды, навыками выбора психодиагностических методов и методик в соответствии с целями диагностики, обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватного представления их в психодиагностическом заключении, формулирования рекомендаций по использованию диагностической информации, разработки протоколов разных форм и структур для ее фиксации.

– способность выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики (ОПК-3) – в части **знания** возможности и целевую направленность различных диагностических методов и методик, их преимущества и ограничения, требования, обеспечивающие качество получаемой психодиагностической информации, разные формы и структуры протоколов для ее фиксации; **умений** анализировать возможности и целевую направленность различных

диагностических методов и методик, их преимущества и ограничения, соблюдать требования, обеспечивающие качество получаемой психодиагностической информации, разрабатывать протоколы разных форм и структур для ее фиксации; **владения** навыками анализа различных диагностических методов и методик, их преимуществ и ограничений, выполнения требований, обеспечивающих качество получаемой психодиагностической информации, разработки протоколов разных форм и структур для ее фиксации

– способность выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам (ОПК-4) – в части **владения** навыками применения знаний социальной психологии для психологического анализа, объяснения и интерпретации социально-я и интерпретации социально-психологических особенностей различных групп и общностей людей;

– способность определять возможности использования в научно-исследовательской работе психолога методов изучения физиологических основ психической деятельности человека (ПК-2) в части **умений** применять знания об анатомии, физиологии и патологии сенсорных систем для решения профессиональных задач; владения навыками и методами исследований функционального состояния сенсорных систем человека, необходимых для решения профессиональных задач психолога

Учебная дисциплина «Психология труда» является предшествующей для следующих дисциплин: «Психология конфликта», «Психологическая экспертиза профпригодности».

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
-----	----------------------	--------	--------------	---------------------------------

ПК-1	Способен использовать теоретические знания по различным отраслям психологии в реализации профессиональной деятельности психолога в социальной сфере	ПК-1.1	Выявляет роль теоретических знаний по различным отраслям психологии для постановки и решения профессиональных задач	<p><b>Знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию психологии труда, используемые в них методы, области практического применения знаний психологии труда; базовые диагностические технологии для постановки и решения профессиональных задач</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, его отличительные особенности как субъекта труда для постановки и решения профессиональных задач</p>
		ПК-1.2	Отбирает теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере	<p><b>Уметь:</b> отбирать теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере</p> <p><b>Владеть:</b> навыками отбора теоретических знаний по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере</p>
ПК-5	Способен осуществлять комплекс психологических мероприятий, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения	ПК-5.3	Разрабатывает и реализует коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе, иных группах с целью оптимизации психического функционирования человека	<p><b>Знать:</b> способы и методы разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека</p>

**12 Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 2 ЗЕТ / 72 часа.

**Форма промежуточной аттестации** (зачет/экзамен) – зачет с оценкой

**13. Трудоемкость по видам учебной работы:**

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			5 семестр	
Аудиторная работа		50	50	
в том числе:	лекции	34	34	
	практические	16	16	
	лабораторные	0	0	
	групповые консультации	0	0	
Самостоятельная работа		22	22	
в том числе: курсовая работа		0	0	
Форма промежуточной аттестации (зачет с оценкой – 0 час.)		0	0	
Итого:		72	72	

**13.1 Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Предмет, задачи и методы психологии труда, инженерной психологии и эргономики	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристика психологии труда, инженерной психологии и эргономики как области знания и отрасли психологической науки.</li> <li>2. Предмет и основные задачи психологии труда, инженерной психологии и эргономики.</li> <li>3. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.</li> <li>4. Методы психологии труда и инженерной психологии.</li> <li>5. Эргатическая система и эргатические функции.</li> <li>6. Трудовой пост в организации и его компоненты.</li> </ol>
1.2	Психологический анализ трудовой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика трудовой деятельности.</li> <li>2. Характеристика основных составляющих трудовой деятельности.</li> <li>3. Планирование и регуляция трудовой деятельности.</li> </ol>
1.3	Психологическое профессиоведение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие о профессии.</li> <li>2. Характеристики профессий.</li> <li>3. Классификации профессий.</li> <li>4. Профессиография.</li> </ol>
1.7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров.</li> <li>2. Профессиональная пригодность. Абсолютная и относительная профпригодность.</li> <li>3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.</li> </ol>
1.8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические проблемы профессионального отбора, расстановки и аттестации кадров.</li> <li>2. Этапы профотбора.</li> </ol>
1.9	Психологические аспекты профессионального обучения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические основы формирования системы профессиональных знаний.</li> <li>2. Психологические основы формирования системы профессиональных навыков.</li> <li>3. Психологические основы формирования системы профессиональных умений.</li> </ol>

		4. Психологические аспекты профессиональных тренировок и повышения квалификации работников.
1.10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации	1. Психологические аспекты профессиональной адаптации. 2. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.
1.11	Психологический анализ групповой деятельности	1. Взаимодействие людей в трудовом коллективе. 2. Психологические принципы организации трудовой деятельности и формирования производственных коллективов. 3. Психологическая совместимость работников.
1.12	Психология профессиональной работоспособности	1. Общая характеристика работоспособности человека. Динамика работоспособности. 2. Характеристика периодов мобилизации и вработываемости. 3. Характеристика периода устойчивой работоспособности. 4. Характеристика периода утомления. 5. Характеристика периода восстановления.
1.13	Синдром профессионального выгорания	1. Общая характеристика синдрома профессионального выгорания. 2. Внутренние факторы, вызывающие выгорание. 3. Внешние факторы, вызывающие выгорание.
1.15	Психология безопасности в труде	1. Психологические принципы организации трудовой деятельности и разработки рациональных режимов труда и отдыха. 2. Определение продолжительности рабочей смены. 3. Организация рабочей смены. 4. Определение оптимальных интервалов между сменами. 5. Организация отдыха между сменами. 6. Планирование и чередование смен в течение суток.
<b>2. Семинарские и практические занятия</b>		
2.2	Психологический анализ трудовой деятельности	1. Анализ целей и задач трудовой деятельности. 2. Анализ психологического содержания профессиональных задач.
2.3	Психологическое профессиоведение	1. Профессиография, профессиограмма, психограмма. 2. Компетентностная модель специалиста. Профессионально важные качества. 3. Требования к психике работника.
2.4	Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности	1. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. 2. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. 3. Психологическая характеристика сенсорных и перцептивных свойств субъекта труда. 4. Психологическая характеристика attentionных свойств субъекта труда. 5. Психологическая характеристика психомоторных свойств субъекта труда. 6. Психологическая характеристика мнемических свойств субъекта труда. 7. Психологическая характеристика имажинитивных свойств субъекта труда. 8. Психологическая характеристика мыслительных свойств субъекта труда. 9. Психологическая характеристика эмоционально-волевых свойств субъекта труда. 10. Особенности хранения и переработки информации оператором.
2.5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	1. Субъект труда и его структура. 2. Развитие человека как субъекта труда.
2.6	Психология профессионального самоопределения	1. Профессиональное самоопределение. 2. Психологические проблемы профессионального самоопределения.

2.7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	1. Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров. 2. Профессиональная пригодность. Абсолютная и относительная профпригодность. 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
2.8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	1. Психологические основы профессионального отбора. 2. Психологические основы аттестации кадров. 3. Профессиональные тренировки и повышение квалификации.
2.9	Психологические аспекты профессионального обучения	1. Психологические основы формирования системы профессиональных знаний. 2. Психологические основы формирования системы профессиональных навыков. 3. Психологические основы формирования системы профессиональных умений.
1.10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации	1. Психологические аспекты профессиональной адаптации. 2. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.
2.11	Психологический анализ групповой деятельности	1. Общее понятие о групповой деятельности. Взаимодействие людей в группе. 2. Психологические принципы организации трудовой деятельности и формирования производственных коллективов. 3. Психологическая совместимость работников.
2.12	Психология профессиональной работоспособности	1. Общая характеристика работоспособности человека. Динамика работоспособности. 2. Характеристика периодов мобилизации и вработываемости. 3. Характеристика периода устойчивой работоспособности. 4. Характеристика периода утомления. 5. Характеристика периода восстановления.
2.13	Синдром профессионального выгорания	1. Общая характеристика синдрома профессионального выгорания. 2. Внутренние факторы, вызывающие выгорание. 3. Внешние факторы, вызывающие выгорание.
2.14	Профессиональные конфликты	1. Структура профессиональных конфликтов. 2. Внутриличностные конфликты работников. 3. Межличностные конфликты в трудовом коллективе. 4. Анализ организационных конфликтов.
2.15	Психология безопасности в труде	1. Психологические принципы организации трудовой деятельности. 2. Определение продолжительности рабочей смены. 3. Психологические принципы организации рабочей смены. 4. Психологические принципы определения оптимальных интервалов между сменами. 5. Психологические принципы планирования работы в течение рабочей смены, суток, недели.

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Предмет, задачи и методы психологии труда	2	0	0	2
2	Психологический анализ трудовой деятельности	2	0	2	4
3	Психологическое профессиоведение	2	2	2	6
4	Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и	2	2	2	6



	специальные способности				
5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	2	0	2	4
6	Психология профессионального самоопределения	2	2	0	4
7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	2	2	0	4
8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	2	2	0	4
9	Психологические аспекты профессионального обучения	2	0	2	4
10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации	2	0	2	4
11	Психологический анализ групповой деятельности	2	2	2	6
12	Психология профессиональной работоспособности	6	0	2	8
13	Синдром профессионального выгорания	2	2	2	6
14	Профессиональные конфликты	2	0	2	4
15	Психология безопасности в труде	2	2	2	6
	Групповые консультации				0
	Контроль		0		0
	<b>Итого:</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>72</b>

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, семинарских и практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится в семестре 22 часа.

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Психология труда» предполагает изучение и конспектирование рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам семинарских и практических занятий (приведены выше), а также самостоятельное освоение понятийного аппарата и подготовку к текущим аттестациям (тестированию, контрольной работе) (примеры см. ниже).

Вопросы семинарских и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к семинарским и практическим занятиям обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентам в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к зачету.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источников предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения.

Конспект не должен сводиться ни к сплошному переписыванию рекомендованного источника, ни к его тезисному изложению, напоминающему план. Конспектированию подлежат статьи из научных журналов и сборников статей, главы (параграфы) учебников, учебных пособий, монографий. При подготовке конспекта обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект комментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Подготовка к семинарским и практическим занятиям требует от студента усвоения определений ключевых понятий изучаемой темы, навыков решения примеров и задач, рекомендуемых преподавателем к семинарским и практическим занятиям. Выполнение устных и письменных заданий на семинарском / практическом занятии ограничено по времени, поэтому задается, как правило, 1-2 задания.

Одновременно обучающиеся составляют словарь понятий по темам занятий. Для этого целесообразно использовать как конспекты лекций и литературных источников, рекомендованных для подготовки к практическим занятиям, так и обращение к психологическим словарям.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания (конспекты литературных источников, словарь понятий, выполненные письменные задания) подлежат последующей проверке преподавателем с использованием определенных критериев (содержатся в пункте 20.1). Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (зачета).

### **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Пряжников Н.С. Психологический смысл труда : учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н.С. Пряжников. – Москва ; Воронеж : МПСИ : Изд-во НПО «МОДЭК», 2010. – 534 с.
2	Психология труда : [для студ. вузов, обуч. по гуманитарным и экономическим направлениям и специальностям] / под ред. А.В. Карпова. – Москва : Юрайт, 2017. – 362 с.
3	Психология труда, инженерная психология и эргономика : в 2 ч. / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – Москва : Юрайт, 2017. – Ч. 1. – 350 с.
4	Психология труда, инженерная психология и эргономика : в 2 ч. / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – Москва : Юрайт, 2017. – Ч. 2. – 183 с.
5	Пырьев Е.А. Психология труда : учеб. пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 455 с. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=436999&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=436999&amp;sr=1</a>
6	Толочек В.А. Современная психология труда : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальностям психологии / В.А. Толочек. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2010. – 431 с.
7	Хамков В.И. Психология труда / В.И. Хамков. – Казань : Познание, 2008. – 116 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258025">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258025</a>

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
8	Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – Москва : Per Se, 2006. – 511 с.
9	Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 474 с.
10	Душков Б.А. Основы инженерной психологии / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – Москва ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая книга, 2002. – 573 с.
11	Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : словарь : учеб. пособие для студ. вузов / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – Москва : Акад. проект : Мир, 2006. – 848 с.
12	Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Москва : Акад. проект, 2008. – 329 с.

13	Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 508 с.
14	Климов Е.А. Введение в психологию труда : учебник для студ. вузов / Е.А. Климов. – Морская : Академия, 2004. – 334 с.
15	Климов Е.А. Психология профессионала : избр. психол. тр. / Е.А. Климов. – Москва ; Воронеж : Моск. психол.-соц. ин-т : МОДЭК, 2003. – 454 с.
16	Котик М.А. Курс инженерной психологии / М.А. Котик. – Таллинн : Валгус, 1978. – 363 с.
17	Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б.Ф. Ломов ; ред.-сост. и авт. коммент. В.А. Барабанщиков ; авт. вступит. ст. А.В. Брушлинский. – Москва : Педагогика, 1991. – 295 с.
18	Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – Москва : Наука, 1999. – 349 с.
19	Малютина О.П. Динамика работоспособности. Синдром профессионального выгорания [учеб.-метод. пособие для вузов] / О.П. Малютина. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – 50 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf</a>
20	Малютина О.П. Применение теории вероятностей при решении эргономических задач : учеб.-метод. пособие / О.П. Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2017. – 80 с.
21	Малютина О. П.. Психологический анализ трудового коллектива и его деятельности: учеб.-метод. пособие для вузов / О.П. Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2015. – 96 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf</a>
22	Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – Москва : ACADEMIA, 2004. – 318 с.
23	Мунипов В.М. Эргономика : человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды / В.М. Мунипов, В.П. Зинченко. – Москва : Логос, 2001. – 356 с.
24	Носкова О.Г. Психология труда : [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальностям психологии] / О.Г. Носкова ; под ред. Е.А. Климова. – Москва : Академия, 2008. – 382 с.
25	Основы инженерной психологии / под ред. Б.Ф. Ломова. – Москва : Наука, 1986. – 448 с.
26	Практикум по инженерной психологии и эргономике / С.К. Сергиенко, В.А. Бодров, Ю.Э. Писаренко [и др.]. – Москва : Академия, 2003. – 395 с.
27	Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 444 с.
28	Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика : [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению «Психология» и психологическим специальностям] / Н.С. Пряжников. – Москва : Академия, 2008. – 318 с.
29	Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – Москва : Академия, 2001. – 480 с.
30	Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. и общ. ред. В.А. Бодрова. – Москва : Per Se, 2007. – 854 с.
31	Психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика : Энцикл. словарь / под ред. Б. А. Душкова. – Екатеринбург : Деловая книга, 2000. – 462 с.
32	Сергеев С.Ф. Инженерная психология и эргономика : учеб. пособие / С.Ф. Сергеев. – Москва : НИИ шк. технологий, 2008. – 174 с.
33	Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология / Ю.К. Стрелков. – Москва : Академия, 2001. – 358 с.
34	Холодцева Е.Л. Акмеология субъекта профессиональной деятельности / Е.Л. Холодцева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 192 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232321">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232321</a>
35	Хрестоматия по инженерной психологии / под ред. Б.А. Душкова. – Москва : Наука, 1991. – 287 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
36	Малютина О.П. Динамика работоспособности. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие для вузов : [для бакалавров 3 курса очной и 2 курса очно-заочной форм обучения для направления 030300 «Психология»] / О.П. Малютина. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – 50 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf</a>
37	Малютина О.П. Психологический анализ трудового коллектива и его деятельности [Электронный ресурс] / О.П.Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2015. – 96 с.

	URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf</a>
38	Манухина С.Ю. Инженерная психология и эргономика. Хрестоматия : учеб.-метод. комплекс / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 223 с. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90370">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90370</a>
39	Манухина С.Ю. Психология труда. Хрестоматия : учеб.-метод. комплекс / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90711">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90711</a>
40	Стадниченко Л.И. Эргономика : учеб. пособие / Л.И. Стадниченко. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2005. – 165 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/feb06032.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/feb06032.pdf</a>
41	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
42	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2019 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2020. – (CD–ROM).
43	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
44	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
45	Электронный курс «Психология труда, инженерная психология и эргономика». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278</a> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: <a href="http://www.edu.vsu.ru/">http://www.edu.vsu.ru/</a> )

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Малютина О.П. Динамика работоспособности. Синдром профессионального выгорания [учеб.-метод. пособие для вузов] / О.П. Малютина. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – 50 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf</a>
2	Малютина О.П. Применение теории вероятностей при решении эргономических задач: учеб.-метод. пособие / О.П. Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2017. – 80 с.
3	Малютина О.П. Психологический анализ трудового коллектива и его деятельности: учеб.-метод. пособие для вузов / О.П. Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2015. – 96 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf</a>
4	Манухина С.Ю. Психология труда. Хрестоматия : учеб.-метод. комплекс / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90711">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90711</a>
5	Носкова О.Г. Психология труда : [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальностям психологии] / О.Г. Носкова ; под ред. Е.А. Климова. – Москва : Академия, 2008. – 382 с.
6	Практикум по инженерной психологии и эргономике / С.К. Сергиенко, В.А. Бодров, Ю.Э. Писаренко [и др.]. – Москва : Академия, 2003. – 395 с.
7	Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 444 с.
8	Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. и общ. ред. В.А. Бодрова. – Москва : Per Se, 2007. – 854 с.
9	Хрестоматия по инженерной психологии / под ред. Б.А. Душкова. – Москва : Наука, 1991. – 287 с.
10	Электронный курс «Психология труда, инженерная психология и эргономика». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278</a> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: <a href="http://www.edu.vsu.ru/">http://www.edu.vsu.ru/</a> )

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: логическое построение дисциплины, установление межпредметных связей, обозначение теоретического и практического компонентов в учебном материале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, проблемная), семинарских и практических занятий

(проблемные, дискуссионные, занятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: групповое обсуждение, метод case-study (анализ и решение профессиональных ситуационных задач), работа в микрогруппах.

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, практических занятий, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. В частности, студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>, а именно электронный курс «Психология труда, инженерная психология и эргономика» (URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278>).

Для реализации учебной дисциплины используются следующие информационные технологии, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр». Контракт № 3010-07/44-20 от 29.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж); бессрочный.

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» на CD (дистрибутив) (на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), неисключительные (пользовательские) лицензионные права, бессрочная лицензия.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (начального уровня) Statistica Basic Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (углубленного уровня) Statistica Ultimate Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 11 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmc. Договор №3010-16/24-19 от 01.04.2019 с ООО «БалансСофт Проекты» (Ульяновск); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014 с ООО «Перемена» (Воронеж); бессрочная лицензия.

Программы для ЭВМ МойОфис Частное Облако. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций. Договор №3010-15/972-18 от 08.11.2018 с АО «СофтЛайн Трейд» (Москва); лицензия бессрочная.

Справочная правовая система «Консультант Плюс» для образования, версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант – Образование», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №4309/03/20 от 02.03.2020 с ООО «Гарант-Сервис» (Воронеж); бессрочный.

## **18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 308): специализированная мебель, интерактивная доска Smart SBM685 в комплекте с проектором Optoma W312 и программным обеспечением «Наглядная математика»; ноутбук HP 630.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинарского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 307(4)): специализированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультитсихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методика экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой мотивации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально-психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для комплексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмоциональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», аппарат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обратной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноутбук ASUS X51RL, ноутбук HP Probook 450 G6; принтер HP Laser Jet 1300; сканер Hewlett Packard, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий № 2) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 303): специализированная мебель, 15 персональных компьютеров CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI/HDMI/VGA/450Вт / Win10pro / GW2480, интерактивная панель Lumien, 75", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Предмет, задачи и методы психологии труда	ПК-1	ПК-1.1	Тест № 1
2	Психологический анализ трудовой деятельности	ПК-1	ПК-1.1	Тест № 1
3	Психологическое профессиоведение	ПК-1	ПК-1.1	Тест № 1
4	Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности	ПК-1	ПК-1.1	
5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	ПК-1	ПК-1.1	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
6	Психология профессионального самоопределения	ПК-1	ПК-1.2	
7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	ПК-1	ПК-1.2	
8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	ПК-1	ПК-5.3	
9	Психологические аспекты профессионального обучения	ПК-1	ПК-1.2	
10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации	ПК-1	ПК-5.3	
11	Психологический анализ групповой деятельности	ПК-1	ПК-5.3	
12	Психология профессиональной работоспособности	ПК-1	ПК-5.3	
13	Синдром профессионального выгорания	ПК-1	ПК-5.3	
14	Профессиональные конфликты	ПК-1	ПК-5.3	
15	Психология безопасности в труде	ПК-1	ПК-5.3	
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет с оценкой				Перечень теоретических вопросов

## 20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1 Текущий контроль успеваемости

#### Комплект тестовых заданий № 1

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольных работ, комплекта практических заданий.

**Темы:** «Предмет, задачи и методы психологии труда. Психологический анализ трудовой деятельности. Психологическое профессиоведение»

1. Виды труда различают по:
  1. содержанию и продукту;
  2. содержанию;
  3. продукту.
2. Производственная и непроизводственная сфера труда относится к виду, отличающемуся:
  1. по продукту;
  2. по содержанию;
  3. содержанию и продукту.

3. Непроизводственный персонал (менеджеров, управленцев) называют:
  1. «белым воротничком»;
  2. «красным пиджаком»;
  3. «синим чулком».
4. основоположником современной отечественной психологии труда считают:
  1. И.Н. Шпилльрейна;
  2. Е.А. Климова;
  3. Б.Ф. Ломова.
5. Какие методы являются основными методами психологии труда?
  1. биографический метод исследования и метод психологического моделирования;
  2. методы тестирования;
  3. наблюдение и эксперимент.
6. Предмет психологии труда – это...
  1. психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;
  2. труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
  3. психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.
7. Профессиограмма – это:
  1. словесное описание конкретных профессий;
  2. график развития данной профессии;
  3. описание профессии с выделением профессионально важных признаков.
8. «Формула профессии» Е.А. Климова разновидностью профессиограмм:
  1. не является, поскольку в «формуле профессий» не обозначены профессионально важные качества;
  2. не является в силу того, что она предназначена для использования в школьной профориентации;
  3. является, потому что в «формуле профессий» выделены именно четыре группы характеристик профессии.
9. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?
  1. часть инженерной психологии;
  2. отрасль возрастной и юридической психологии;
  3. самостоятельная отрасль психологии.
10. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в...
  1. начале XX века в США и отдельных странах Европы;;
  2. середине XX века в Европе;
  3. в конце XX века в США.

### Описание технологии проведения.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольных работ. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольные работы выполняются во время аудиторных занятий в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (зачета с оценкой).

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольные работы, практические задания) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электронном курсе «Психология труда, инженерная психология и эргономика». – URL: <https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle: URL: <http://www.edu.vsu.ru/>).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

**Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (тест):**



### Количественная шкала оценок:

- оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% тестовых заданий;
- оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% тестовых заданий;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% тестовых заданий;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% тестовых заданий.

## 20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов

№	Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену)
1	Характеристика психологии труда, как области знания и отрасли психологической науки.
2	Предмет и основные задачи психологии труда.
3	История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.
4	Методы психологии труда.
5	Эргатическая система и эргатические функции.
6	Трудовой пост в организации и его компоненты.
7	Общая характеристика трудовой деятельности.
8	Характеристика основных составляющих трудовой деятельности.
9	Планирование и регуляция трудовой деятельности.
10	Понятие о профессии. Характеристики профессии.
11	Классификация профессий по основному предмету труда.
12	Классификация профессий по отношению к основным средствам, целям и условиям труда.
13	Профессиография, профессиограмма, психограмма.
14	Индивидуальный стиль трудовой деятельности.
15	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности
16	Психологическая характеристика сенсорных и перцептивных свойств субъекта труда.
17	Психологическая характеристика аттенционных, психомоторных, мнемических свойств субъекта труда.
18	Психологическая характеристика имагинитивных свойств субъекта труда.
19	Психологическая характеристика мыслительных и эмоционально-волевых свойств субъекта труда.
20	Субъект труда и его структура.
21	Развитие человека как субъекта труда.
22	Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров.
23	Профессиональная пригодность. Абсолютная и относительная профпригодность.
24	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
25	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.
26	Психологические основы формирования системы профессиональных знаний.
27	Психологические основы формирования системы профессиональных навыков.
28	Психологические основы формирования системы профессиональных умений.
29	Психологические аспекты профессиональной адаптации.
30	Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.
31	Психологический анализ групповой трудовой деятельности. Взаимодействие людей в группе.
32	Психологические принципы эффективной организации трудовой деятельности в коллективе.
33	Психологическая совместимость работников. Психологические основы комплектования коллективов.
34	Общая характеристика работоспособности человека. Динамика работоспособности в

	течение суток, недели и года.
35	Психологическая характеристика динамики работоспособности в периоды мобилизации и вработываемости, в период устойчивой работоспособности
36	Психологическая характеристика динамики работоспособности в период утомления и восстановления .
37	Синдром профессионального выгорания.
38	Профессиональные конфликты.
39	Психология безопасности в труде: психологические принципы организации трудовой деятельности.
40	Психология безопасности в труде: определение продолжительности рабочей смены, психологические принципы организации рабочей смены
41	Психология безопасности в труде: психологические принципы определения оптимальных интервалов между сменами, принципы планирования работы в течение рабочей смены, суток, недели
42	Тяжесть труда. Определение категории тяжести работ. Физические факторы рабочей среды
43	Химические и биологические факторы рабочей среды.
44	Общая характеристика психофизиологических факторов рабочей среды.
45	Монотонность и методы борьбы с ней. Напряженность труда и методы борьбы с ней

### Описание технологии проведения

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования. В контрольно-измерительный материал включаются два вопроса теоретический вопрос (направлен на контроль сформированности знаниевого элемента формируемых компетенций) и практическое задание (направлен на контроль умений и навыков как составляющих формируемых компетенций).

В условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции зачет проводится с применением дистанционных образовательных технологий (с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle: [URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), электронный курс «Психология труда, инженерная психология, эргономика». – [URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278](https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278)). При этом перечень вопросов к зачету не меняется. Контрольно-измерительные материалы так же включают теоретический вопрос (направлен на контроль сформированности знаниевого элемента формируемых компетенций) и практическое задание (направлен на контроль умений и навыков как составляющих формируемых компетенций). Контрольно-измерительный материал выпадает студенту на портале «Электронный университет ВГУ» – Moodle случайным образом и только один.

Пример

### Форма контрольно-измерительного материала

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой общей и  
социальной психологии

\_\_\_\_\_ К.М. Гайдар  
\_\_\_\_\_.20\_\_

Направление подготовки: 37.03.01 Психология  
Дисциплина: Психология труда  
Курс: 3  
Форма обучения: очная  
Вид аттестации: промежуточная

Вид контроля: зачет с оценкой

### Контрольно-измерительный материал № 19

1. Профессиография, профессиограмма, психограмма.
2. Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку не критического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Возможные варианты урегулирования и их последствия

Преподаватель \_\_\_\_\_ Малютина О.П.

Для компьютерного тестирования:

### Форма контрольно-измерительного материала

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой общей и  
социальной психологии

\_\_\_\_\_ К.М. Гайдар  
\_\_\_\_\_.20\_\_

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Дисциплина: Психология труда

Курс: 3

Форма обучения: очная

Вид аттестации: промежуточная

Вид контроля: зачет с оценкой

### Контрольно-измерительный материал № 1

1. Предмет психологии труда – это:

- а) труд человека
- б) субъект труда, т.е. работник
- в) производственная деятельность

.....

4. Общим методом психологии труда является:

- а) наблюдение
  - б) эксперимент
  - в) исследование и развитие субъекта труда
- а) А. Бине и Т. Симоном

.....

66. Для детей дошкольного возраста и учащихся первых классов длительность работы на компьютере не должна превышать:

- а) 10 минут в день
- б) 20 минут в день
- в) двух часов в день

.....

Преподаватель \_\_\_\_\_ Малютина О.П.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие **показатели**:

- 1) **знание** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, областей практического применения знаний

психологии труда; базовых диагностических технологий для постановки и решения профессиональных задач; способов и методов разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека;

2) **умение** анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, его отличительные особенности как субъекта труда для постановки и решения профессиональных задач; отбирать теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; разрабатывать коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека;

3) **владение** навыками отбора теоретических знаний по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; навыками разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека.

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная **шкала: Зачет с оценкой** «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<p>Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы <b>знания</b> категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, областей практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий для постановки и решения профессиональных задач; способов и методов разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека; <b>умения</b> анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, его отличительные особенности как субъекта труда для постановки и решения профессиональных задач; отбирать теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; разрабатывать коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации,</p>	<p>Повышенный уровень</p>	<p>Зачет с оценкой «Отлично»</p>

<p>трудо­вом кол­лек­ти­ве с це­лью оп­ти­ми­за­ции пси­хи­че­ско­го функ­ци­о­ни­ро­ва­ния че­ло­ве­ка;  <b>в­ла­де­ние</b> на­вы­ка­ми от­бо­ра те­о­ре­ти­че­ских зна­ний по раз­лич­ным от­рас­лям пси­хо­ло­гии для их ис­поль­зо­ва­ния в про­фес­си­о­наль­ной де­я­тель­но­сти пси­хо­ло­га в со­ци­аль­ной сфе­ре; на­вы­ка­ми раз­ра­бот­ки и ре­а­ли­за­ции кор­рек­ци­он­но-раз­ви­ва­ю­щих про­грамм, на­прав­лен­ных на соз­да­ние и под­дер­жа­ние бла­го­при­ят­но­го пси­хо­ло­гичес­ко­го кли­ма­та в ор­га­ни­за­ции, тру­до­вом кол­лек­ти­ве с це­лью оп­ти­ми­за­ции пси­хи­че­ско­го функ­ци­о­ни­ро­ва­ния че­ло­ве­ка.</p>		
<p>Не­со­от­вет­ствие от­ве­та об­уча­ю­ще­го­ся од­но­му из пе­ре­чис­лен­ных по­ка­за­те­лей (к од­но­му из во­про­сов кон­троль­но-из­меритель­но­го ма­те­ри­а­ла) и пра­виль­ный от­вет на до­пол­ни­тель­ный во­прос в пре­делах про­грам­мы.  ИЛИ  Не­со­от­вет­ствие от­ве­та об­уча­ю­ще­го­ся лю­бым двум из пе­ре­чис­лен­ных по­ка­за­те­лей (ли­бо двум к од­но­му во­про­су, ли­бо по од­но­му к ка­ж­до­му во­про­су кон­троль­но-из­меритель­но­го ма­те­ри­а­ла) и пра­виль­ные от­ве­ты на два до­пол­ни­тель­ных во­про­са в пре­делах про­грам­мы.  В от­ве­те на ос­нов­ные во­про­сы кон­троль­но-из­меритель­но­го ма­те­ри­а­ла со­дер­жат­ся от­дель­ные про­бе­лы в <b>зна­ни­ях</b> ка­те­го­ри­аль­но­го ап­па­ра­та, ме­то­до­ло­гичес­ких прин­ци­пов, ос­нов­ных на­прав­ле­ний, про­блем и фе­но­ме­но­ло­гии пси­хо­ло­гии тру­да, ис­поль­зуе­мых в них ме­то­дов, об­ла­стей прак­ти­че­ско­го при­ме­не­ния зна­ний пси­хо­ло­гии тру­да; ба­зо­вых диа­гно­сти­че­ских тех­но­ло­гий для по­ста­нов­ки и ре­ше­ния про­фес­си­о­наль­ных за­дач; спо­со­бов и ме­то­дов раз­ра­бот­ки и ре­а­ли­за­ции кор­рек­ци­он­но-раз­ви­ва­ю­щих про­грамм, на­прав­лен­ных на соз­да­ние и под­дер­жа­ние бла­го­при­ят­но­го пси­хо­ло­гичес­ко­го кли­ма­та в ор­га­ни­за­ции, тру­до­вом кол­лек­ти­ве с це­лью оп­ти­ми­за­ции пси­хи­че­ско­го функ­ци­о­ни­ро­ва­ния че­ло­ве­ка; не­до­статоч­но про­де­мон­стри­ро­ва­ны <b>у­ме­ния</b> ана­ли­зи­ро­вать по­ло­же­ния пси­хо­ло­гичес­ких те­о­рий и кон­цеп­ций лич­но­сти, ма­лых и бо­ль­ших груп­п, ор­га­ни­за­ций, по­ве­де­ния че­ло­ве­ка в со­ста­ве раз­лич­ных груп­п, по­ни­мать и об­ъяс­нять пси­хо­ло­гичес­кие за­ко­но­мер­но­сти и ме­ха­низ­мы ра­боты че­ло­ве­ка, его от­личитель­ные осо­бен­но­сти как субъ­ек­та тру­да для по­ста­нов­ки и ре­ше­ния про­фес­си­о­наль­ных за­дач; от­би­рать те­о­ре­ти­че­ские зна­ния по раз­лич­ным от­рас­лям пси­хо­ло­гии для их ис­поль­зо­ва­ния в про­фес­си­о­наль­ной де­я­тель­но­сти пси­хо­ло­га в со­ци­аль­ной сфе­ре; раз­ра­ба­ты­вать кор­рек­ци­он­но-раз­ви­ва­ю­щие про­грам­мы, на­прав­лен­ные на соз­да­ние и под­дер­жа­ние бла­го­при­ят­но­го пси­хо­ло­гичес­ко­го кли­ма­та в ор­га­ни­за­ции, тру­до­вом кол­лек­ти­ве с це­лью оп­ти­ми­за­ции пси­хи­че­ско­го функ­ци­о­ни­ро­ва­ния че­ло­ве­ка; не­до­статоч­но про­де­мон­стри­ро­ва­но <b>в­ла­де­ние</b> на­вы­ка­ми от­бо­ра те­о­ре­ти­че­ских зна­ний по раз­лич­ным от­рас­лям пси­хо­ло­гии для их ис­поль­зо­ва­ния в про­фес­си­о­наль­ной де­я­тель­но­сти пси­хо­ло­га в со­ци­аль­ной сфе­ре; на­вы­ка­ми раз­ра­бот­ки и ре­а­ли­за­ции кор­рек­ци­он­но-раз­ви­ва­ю­щих про­грамм, на­прав­лен­ных на соз­да­ние и под­дер­жа­ние бла­го­при­ят­но­го пси­хо­ло­гичес­ко­го кли­ма­та в ор­га­ни­за­ции, тру­до­вом кол­лек­ти­ве с це­лью оп­ти­ми­за­ции пси­хи­че­ско­го функ­ци­о­ни­ро­ва­ния че­ло­ве­ка.</p>	<p>Ба­зо­вый уровень</p>	<p>Зачет с оценкой «Хорошо»</p>
<p>Не­со­от­вет­ствие от­ве­та об­уча­ю­ще­го­ся лю­бым двум из пе­ре­чис­лен­ных по­ка­за­те­лей и не­пра­виль­ный от­вет на до­пол­ни­тель­ный во­прос в пре­делах про­грам­мы.  ИЛИ  Не­со­от­вет­ствие от­ве­та об­уча­ю­ще­го­ся лю­бым тре­м из</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Зачет с оценкой «Удовлетворительно»</p>

<p>перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные <b>знания</b> категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, областей практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий для постановки и решения профессиональных задач; способов и методов разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека;</p> <p><b>умений</b> анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, его отличительные особенности как субъекта труда для постановки и решения профессиональных задач; отбирать теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; разрабатывать коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека;</p> <p>проявляются серьезные трудности при демонстрации <b>владения</b> навыками отбора теоретических знаний по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; навыками разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные <b>знания</b> категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, областей практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий для постановки и решения профессиональных задач; способов и методов разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека;</p> <p><b>умений</b> анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, его</p>	<p>–</p>	<p>Незачет</p>

<p>отличительные особенности как субъекта труда для постановки и решения профессиональных задач; отбирать теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; разрабатывать коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека;</p> <p>не демонстрируется <b>владение</b> навыками отбора теоретических знаний по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере; навыками разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека.</p>		
---	--	--

Для оценивания результатов обучения на зачете, проводимом в форме компьютерного тестирования, используется 4-балльная **шкала**: зачет с оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:**

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
80–100% правильных ответов	Повышенный уровень	Зачет с оценкой «Отлично»
66–79% правильных ответов	Базовый уровень	Зачет с оценкой «Хорошо»
50–65% правильных ответов	Пороговый уровень	Зачет с оценкой «Удовлетворительно»
0–49% правильных ответов	–	Незачет

**20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ**

**ПК-1.** Способен использовать теоретические знания по различным отраслям психологии в реализации профессиональной деятельности психолога в социальной сфере

**ПК-1.1.** Выявляет роль теоретических знаний по различным отраслям психологии для постановки и решения профессиональных задач

**Знать:** категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию психологии труда, используемые в них методы, области практического применения знаний психологии труда; базовые диагностические технологии для постановки и решения профессиональных задач

**Уметь:** анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, его отличительные особенности как субъекта труда для постановки и решения профессиональных задач

## Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции ПК- 1.1:

### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Предмет психологии труда – это:
  - 1) машины;
  - 2) субъект труда, т.е. работник;**
  - 3) земля, вода, воздух
  - 4) производственные отношения
  
2. Общим методом психологии труда является:
  - 1) наблюдение;
  - 2) эксперимент;
  - 3) анкетирование
  - 4) исследование и развитие субъекта труда.**
  
3. Понятие «трудовой пост» включает в себя следующие элементы:
  - 1) цели труда;
  - 2) система средств труда;
  - 3) социально заданные цели и представления о результате труда; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций); система прав работника; производственная среда (предметные и социальные условия труда).**
  - 4) место работы
  
4. Эргатические функции:
  - 1) финансовые функции;
  - 2) трудовые функции субъектов труда;**
  - 3) статистические функции
  - 4) временные функции.
  
5. Эргатическая система включает в себя
  - 1) трудовой коллектив;
  - 2) трудовой пост
  - 3) средства труда и производственную среду**
  - 4) рабочее место
  
6. В ситуации межличностного конфликта в служебном коллективе наиболее уместной формой социально-психологической работы по разрешению конфликта является:
  - 1) тренинг стрессоустойчивости
  - 2) деловая игра
  - 3) специализированная беседа с участниками конфликта**
  - 4) соревновательное мероприятие

### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Профессиограмма – это  
Ответ: комплексное описание условий профессиональной деятельности и требований к профессионально важным качествам человека
2. Специальность – это  
Ответ: разновидность трудовой деятельности, требующей от человека специальных знаний и умений.

### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. На работу (бухгалтером) устраивается сотрудник, Его трудно рассмешить и опечалить, когда вокруг смеются, он может оставаться невозмутимым. При больших неприятностях остается спокойным. Обычно у него бедная мимика, движения не выразительны, так же, как и речь. Он не находчив, с трудом переключает внимание и приспосабливается к новой обстановке, медленно перестраивает навыки и привычки. При этом он энергичен и работоспособен. Отличается терпеливостью, выдержкой, самообладанием.». Психолог решает подходит ли соискатель, следуя этому



описанию

Ответ да, исходя из профессиограммы бухгалтера

2. Ученик 11 класса не может определиться со своей бедующей профессией. Кажется, что ему нравится всё понемногу, он не может понять, что именно для него важнее. Помимо всего названного, старшеклассник также хочет направить свои усилия в саморазвитие: развить в себе уверенность, самоуважение, доброжелательность, трудолюбие, решительность.

Ответ: можно использовать тренинг развития временной перспективы и способности к целеполаганию, а именно провести упражнения, которые помогут выработать жизненные цели, иерархизировать их по приоритету и важности для себя, понять, что важнее для человека в данный момент.

**ПК-1.2.** Отбирает теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере

**Уметь:** отбирать теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере

**Владеть:** навыками отбора теоретических знаний по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога в социальной сфере

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. . Психологическая совместимость работников означает:

1) совпадение физиологических ритмов;

2) сходство темпераментов;

**3) в некоторых видах групповой деятельности требуется подобие свойств, а в некоторых - различие между свойствами работников**

4) сходство характеров.

2. Управление человеческими ресурсами заключается в:

1) **планировании и организации работы с персоналом;**

2) принятии решения о зачислении кандидата на работу;

3) информирование о содержании работы

4) организации праздничных мероприятий.

3. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, это:

1) обучение;

2) адаптация;

**3) оценка персонала**

4) социализации.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Стадия, означающая, что работник стал лучшим среди мастеров называется:

Ответ: стадия авторитета.

2. Адаптация человека к организации имеет структуру:

Ответ: многоуровневую.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. В одном из отделений компании происходят постоянные конфликты, самовольный невыход на работу, перекалывание рабочих обязанностей между сотрудниками. Работа протекает в постоянном напряжении и с низкой мотивацией к успешной деятельности. Руководитель отделения ситуативно гасит возникающие конфликты, не решая проблему окончательно.

Ответ: преобладание в группе людей с высокой экстернальностью (склонностью приписывать ответственность за происходящее с ними другим людям или внешним обстоятельствам) заставляет руководителя занимать родительскую позицию. Придется взять ситуацию в свои руки и

четко скорректировать работу сотрудников, выполняемые ими задачи и систему обратной связи по выполнению, чтобы развить чувство ответственности за работу.

2 Вас пригласили в IT компанию для решения задачи. Генеральный директор набрал команду лучших специалистов для разработки нового программного обеспечения. На данном этапе работы ему необходимо из набранных сотрудников назначить руководителя отдела. Генеральный директор ставит перед вами задачу: изучить способности всех сотрудников и выдвинуть рекомендацию о назначении руководителя. Что вы предпримите для решения данной задачи?

Ответ: можно использовать тренинг лидерства, а именно провести игры, которые помогут выявить лидера в данном коллективе. взаимоотношения в группе.

**ПК-5.** Способен осуществлять комплекс психологических мероприятий, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения

**ПК-5.3.** Разрабатывает и реализует коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе, иных группах с целью оптимизации психического функционирования человека

**Знать:** способы и методы разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека

**Уметь:** разрабатывать коррекционно-развивающие программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека

**Владеть:** навыками разработки и реализации коррекционно-развивающих программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации, трудовом коллективе с целью оптимизации психического функционирования человека

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Психологическая совместимость работников означает:

1) совпадение физиологических ритмов;

2) сходство темпераментов;

**3) в некоторых видах групповой деятельности требуется подобие свойств, а в некоторых - различие между свойствами работников**

4) сходство характеров.

2. Конфликт, ведущий к рассогласованию взаимодействия

1) компромисный;

2) конструктивный;

3) информационный

4) **деструктивный**

3. Какой вид взаимодействия наиболее эффективен сотрудничество или компромисс?

Ответ: сотрудничество, т.к. в этом случае максимально учитываются интересы каждого партнера

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Чаще всего в коллективе меланхолик работает в позиции ведущего или играет роль ведомого?

Ответ: играет роль ведомого.

2. Признанный большинством, пользующийся истинным авторитетом, умеющий установить прочный контакт с людьми и оказывающий на них влияние, но не обладающий властными полномочиями без наличия официальных обязанностей руководителя – это ...

Ответ: неформальный лидер

**3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):**

1. В организации наблюдается слишком высокая текучесть; слишком высокая конфликтность сотрудников и неблагоприятная атмосфера в коллективе, сниженная мотивация к труду (чрезмерно частые перекуры и «чайные» перерывы); профессиональная зависимость персонала от руководства, проявляющаяся или в повышенном и неадекватно критическом отношении к управлению, или в чувстве беспомощности без активного участия со стороны руководства. Что происходит с организацией?

Ответ: профессиональное выгорание организации, т.к. перечислены симптомы профессионального выгорания организаций.

2. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Ответ: изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

**Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:**

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

**1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):**

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

**2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):**

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

**3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):**

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

**Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).**