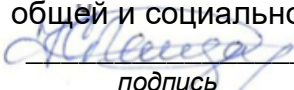


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

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

29.05.2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.17 Психология труда

Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом

- 1. Специальность:** 37.05.02 Психология служебной деятельности
- 2. Профиль подготовки:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях
- 3. Квалификация выпускника:** психолог
- 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 31.05.2023, № 1400-05
наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола
- 8. Учебный год:** 2025/2026 **Семестр(-ы):** 5

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является:

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

Задачи учебной дисциплины:

- 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, социальной психологии, возрастной психологии и психологии развития, математическим методам в психологии, психодиагностике, экспериментальной психологии, гендерной психологии, общепсихологическому практикуму, психофизиологии. У студентов должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– *способность анализировать мировоззренческие, социально и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности (ОПК-2), а именно ОПК-2.1 анализировать и объяснять с позиций психологических теорий и концепций мировоззренческие, социально и личностно-значимые проблемы и ОПК-2.2 использовать методологические принципы и категории психологии для анализа социально и личностно-значимых проблем, результатов психологических исследований* – в части **знаний** области практического применения знаний общей психологии, основных направлений, проблем и феноменологии возрастной психологии и психологии развития, используемых в ней методов, области практического применения знаний возрастной психологии для выполнения профессиональной деятельности психолога; **умений** решать типичные задачи планирования и реализации экспериментального исследования на основе стандартных алгоритмов, принятых в современной психологии, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования различных составляющих психики и личности, ; **владений** навыками применения процедур и алгоритмов типичных задач планирования и реализации экспериментального исследования, базовыми методическими приемами изучения гендерных

характеристик личности, применения знаний общей психологии для анализа и правильного психологического объяснения и интерпретации жизненных ситуаций, социально и личностно-значимых проблем, в которых проявляются поведение людей в социуме, индивидуально-психологические особенности личности, ее сознания и самосознания, психологии развития и возрастной психологии для психологического анализа, объяснения и интерпретации индивидуально-психологических особенностей развития личности;

– способность применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработки данных, полученных при решении профессиональных задач (ОПК-3), а именно ОПК-3.1 отбирает и адекватно использует основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработки данных при решении профессиональных задач и ОПК-3.2 осуществляет математико-статистическую обработку, анализ, преобразование данных из различных источников и представление их в требуемом формате для решения профессиональных задач – в части **знания** различные виды статистического анализа (корреляционный, дисперсионный и т.д.), основных модулей пакета программ STATISTICA для обработки результатов эмпирического исследования для решения профессиональных задач; **умений** осуществлять математико-статистическую обработку, анализ, преобразование данных из различных источников и представление их в требуемом формате, отбирать и адекватно использовать описательную статистику, разнообразные статистические критерии, основные модули пакета программ STATISTICA для обработки данных при решении профессиональных психологических задач; **владения** навыками преобразования данных из различных источников и представления их в требуемом формате, навыками выбора статистического критерия, модули пакета программ STATISTICA для обработки данных при решении профессиональных психологических задач;

– способность осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию (ОПК-5), а именно ОПК 5.2 проводит комплексное психологическое исследование и психологическую диагностику личности и профессиональной среды и ОПК 5.3 учитывает и реализует нормативную регламентацию и этические принципы диагностической работы психолога в части **знаний** используемых методов психодиагностики, области практического применения знаний психодиагностики, основные психодиагностические задачи и ситуации, различные классификации психодиагностических методов и предъявляемые к ним требования, критерии выбора психодиагностических методов и методик для конкретных целей диагностики с учетом их преимуществ и ограничений, алгоритмы обработки и интерпретации психодиагностических данных, сущность психологического диагноза и его уровни, алгоритм формулирования и структуру психологического заключения, этические нормы и принципы психодиагностической работы психолога в части **умений** воспроизводить критерии отбора психодиагностических методов и методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов, преимущества и ограничения разных методов психодиагностики, применять основные методы оценки достоверности и обоснованности диагностической процедуры, обработки и анализа результатов психодиагностики, формулирования

диагностических выводов и заключений, соблюдать этические нормы и принципы психодиагностической работы психолога в части *владения* навыками отбора психодиагностических методов и методик, адекватных цели диагностики, ситуации и контингенту респондентов, учитывая преимущества и ограничения конкретных методик, применения основных методов оценки достоверности и обоснованности диагностической процедуры, обработки и анализа результатов психодиагностики, формулирования диагностических выводов и заключений;

– 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-6), а именно ОПК-6.1 выявляет и учитывает в работе особенности возрастного развития психики человека, в том числе в кризисные периоды и ОПК-6.2 анализирует особенности поведения человека в составе различных социальных групп (профессиональных, этнических и др.) с учетом его возрастных, социально-психологических, гендерных и иных характеристик в части **знаний** закономерностей и механизмов функционирования и развития психики на разных этапах онтогенеза, профессиональной, гендерной, этнической принадлежности, социально-психологически различных социальных групп; **умений** анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий специфику психологического развития человека, закономерности его функционирования и развития психики, анализировать с позиций психологических теорий и концепций особенности малых и больших групп, поведения человека в составе различных групп, объяснять психологические особенности различных социальных групп и входящих в них индивидов; **владений** навыками применения знаний возрастной психологии и психологии развития для психологического объяснения и интерпретации индивидуально-психологических особенностей развития личности, навыками применения знаний социальной психологии для психологического анализа, объяснения и интерпретации социально-психологических особенностей различных групп и общностей людей;

– способность применять основные методы получения и обработки диагностической информации при проведении экспертно-диагностической работы (ПК-1), а именно ПК-1.1 определяет возможности использования в работе психолога различных методов получения и обработки диагностической информации ПК-1.2 использует, адаптирует, модифицирует психодиагностические методы и методики в соответствии с задачами профессиональной деятельности – в части **знаний** сущности методов наблюдения и беседы, основ экспериментальной психологии в части постановки задач научного исследования, выбора методологии и приемов анализа, обобщения полученных в экспериментальном исследовании результатов, основы теории измерений в части типов шкалирования, специфики использования различных типов шкал в соответствии с целью исследования, конкретных методов шкалирования, специфики адаптации и модификации методик наблюдения, беседы, эксперимента, шкалирования с учетом конкретных целей получения и обработки информации при проведении экспертно-диагностической работы психолога; - **умений** определять цель и процедуру психологического метода, разрабатывать программы получения и обработки диагностической информации с помощью методов наблюдения, беседы, эксперимента, шкалирования, проводить анализ полученных в исследовании результатов в соответствии с его целями и задачами, проводить адаптацию и модификацию методик наблюдения, беседы, эксперимента, шкалирования с учетом конкретных целей получения и обработки информации при проведении экспертно-диагностической работы психолога; - **владения** навыками постановки задач научного исследования, проведения методик (техник) наблюдения, беседы, эксперимента, шкалирования, развития наблюдательности и психологического мышления как профессионально значимых качеств психолога, регистрации, анализа и интерпретации полученных данных, их сопоставления и обобщения, навыками проведения адаптации и модификации методик наблюдения, беседы, эксперимента, шкалирования с учетом конкретных

целей получения и обработки информации при проведении экспертно-диагностической работы психолога.

– способность интегрировать в решение профессионально-психологических задач теоретические представления и методы исследования физиологических основ психической деятельности человека (ПК-6), а именно ПК-6.1 учитывает в решении профессионально-психологических задач знания о физиологических основах психической деятельности человека и ПК-6.2 определяет возможности использования в научно-исследовательской работе психолога методов изучения физиологических основ психической деятельности человека – в части **знаний** области практического применения знаний психофизиологии, закономерностей и механизмов функционирования и развития психофизиологических основ психики; методов изучения физиологических основ психической деятельности человека, их возможности и ограничения при использовании в научно-исследовательской работе психолога; - **умений** анализировать закономерности и механизмы функционирования и развития психофизиологических основ психики, анализировать возможности и ограничения методов изучения физиологических основ психической деятельности человека при их использовании в научно-исследовательской работе психолога; – **владений** навыками анализа закономерностей и механизмов функционирования и развития психофизиологических основ психики, выбора методов изучения физиологических основ психической деятельности человека на основе анализа их возможностей и ограничений при использовании в научно-исследовательской работе 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	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-4	Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор	ОПК-4.1	Описывает на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представляет результаты анализа в профессиональной документации психолога	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, позволяющие решать типовые задачи в области психологии труда; Уметь: описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога; Владеть: навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога
		ОПК-	Анализирует	Знать: основные

		4.2	психологические условия профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений	положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, в том числе сотрудников служебных подразделений; Уметь: анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений Владеть: навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений
		ОПК-4.3	Проводит оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики	Знать: основные методы и приемы диагностики изучения и оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений Уметь: проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики Владеть: навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики

2 Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) — 3 ЗЕТ / 108 часов.

Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) – экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			5 семестр	
Аудиторная работа		44	44	
в том числе:	лекции	30	30	
	практические	14	14	
	лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа		28	28	
в том числе: курсовая работа		0	0	
Форма промежуточной аттестации (экзамен.)		36	36	
Итого:		108	108	

13.1 Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
1. Лекции			
1.1	Предмет, задачи и методы психологии труда	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Moodle:URL : https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.2	Психологический анализ трудовой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика трудовой деятельности. 2. Характеристика основных составляющих трудовой деятельности. 3. Планирование и регуляция трудовой деятельности. 	Moodle:URL : https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.3	Психологическое профессиоведение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие о профессии. 2. Характеристики профессий. 3. Классификации профессий. 4. Профессиография. 	Moodle:URL : https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278

1.4	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	1. Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров. 2. Профессиональная пригодность. Абсолютная и относительная профпригодность. 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	1. Субъект труда и его структура. 2. Развитие человека как субъекта труда.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.6	Психология профессионального самоопределения	1. Профессиональное самоопределение. 2. Психологические проблемы профессионального самоопределения.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	1. Структура профессиональной подготовки кадров. 2. Психологические основы профессионального отбора. 3. Психологические основы аттестации кадров. 4. Профессиональные тренировки и повышение квалификации.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	1. Психологические проблемы профессионального отбора, расстановки и аттестации кадров. 2. Этапы профотбора.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.9	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. 4. Психологические аспекты профессиональных тренировок и повышения квалификации работников.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации	1. Психологические аспекты профессиональной адаптации. 2. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
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.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
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.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278

1.13	Синдром профессионального выгорания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика синдрома профессионального выгорания. 2. Внутренние факторы, вызывающие выгорание. 3. Внешние факторы, вызывающие выгорание. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.14	Профессиональные конфликты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Структура профессиональных конфликтов. 2. Внутриличностные конфликты работников. 3. Межличностные конфликты в трудовом коллективе. 4. Анализ организационных конфликтов. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
1.15	Психология безопасности в труде	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2. Семинарские и практические занятия			
2.2	Психологический анализ трудовой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ целей и задач трудовой деятельности. 2. Анализ психологического содержания профессиональных задач. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.3	Психологическое профессиоведение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиография, профессиограмма, психограмма. 2. Компетентностная модель специалиста. Профессионально важные качества. 3. Требования к психике работника. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.4	Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Субъект труда и его структура. 2. Развитие человека как субъекта труда. 	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278

2.6	Психология профессионального самоопределения	1. Профессиональное самоопределение. 2. Психологические проблемы профессионального самоопределения.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	1. Структура профессиональной подготовки кадров. 2. Психологические основы профессионального отбора. 3. Психологические основы аттестации кадров. 4. Профессиональные тренировки и повышение квалификации.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	1. Психологические проблемы профессионального отбора, расстановки и аттестации кадров. 2. Этапы профотбора.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
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.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации		
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.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.12	Психология профессиональной работоспособности	1. Оценка нервно-психической нагрузки в труде.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.13	Синдром профессионального выгорания	1. Общая характеристика синдрома профессионального выгорания. 2. Внутренние факторы, вызывающие выгорание. 3. Внешние факторы, вызывающие выгорание.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
2.14	Профессиональные конфликты	1. Структура профессиональных конфликтов. 2. Внутриличностные конфликты работников. 3. Межличностные конфликты в трудовом коллективе. 4. Анализ организационных конфликтов.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278
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.	Moodle:URL :https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2278

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 специальные способности	2	0	2	4
5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	2	0	2	4
6	Психология профессионального самоопределения	0	2	2	4
7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	2	2	2	6
8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	2	2	2	6
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	4	0	2	6
13	Синдром профессионального выгорания	2	2	2	6
14	Профессиональные конфликты	2	0	2	4
15	Психология безопасности в труде	2	2	2	6
	Контроль				36
	Итого:	30	14	28	108

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 28 часов.

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 текущей аттестации (тестированию) (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. 1Э
2	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.
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. 2. – 183 с.
4	Психология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 "Педагогика и психология" / под ред. А. В. Карпова .— М. : ВЛАДОС-пресс, 2005. — 350 с.
5	Пырьев Е.А. Психология труда : учеб. пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 455 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436999&sr=1
6	Хамков В.И. Психология труда / В.И. Хамков. – Казань : Познание, 2008. – 116 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258025

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
7	Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – Москва : Per Se, 2006. – 511 с.
8	Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Москва : Акад. проект, 2008. – 329 с.
9	Малютина О.П. Динамика работоспособности. Синдром профессионального выгорания [учеб.-метод. пособие для вузов] / О.П. Малютина. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – 50 с. – URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf
10	Малютина О.П. Применение теории вероятностей при решении эргономических задач : учеб.-метод. пособие / О.П. Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2017. – 80 с.
11	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf
12	Холодцева Е.Л. Акмеология субъекта профессиональной деятельности / Е.Л. Холодцева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 192 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232321

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

№ п/п	Источник
13	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf
14	Малютина О.П. Психологический анализ трудового коллектива и его деятельности [Электронный ресурс] / О.П.Малютина. – Воронеж : Изд. дом ВГУ, 2015. – 96 с. URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf
15	Манухина С.Ю. Инженерная психология и эргономика. Хрестоматия : учеб.-метод. комплекс / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 223 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90370
16	Манухина С.Ю. Психология труда. Хрестоматия : учеб.-метод. комплекс / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711
17	Стадниченко Л.И. Эргономика : учеб. пособие / Л.И. Стадниченко. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2005. – 165 с. – URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/feb06032.pdf
18	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
19	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2020 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2021. – (CD–ROM).
20	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: http://biblioclub.ru
21	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: http://www.lib.vsu.ru
22	Электронный курс «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/)

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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-239.pdf
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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-56.pdf
4	Манухина С.Ю. Психология труда. Хрестоматия : учеб.-метод. комплекс / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711
5	Электронный курс «Психология труда, инженерная психология и эргономика». – URL:

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 Acdmс. 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 «Мультипсихометр»; 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	ОПК-4	ОПК-4.1	Тест № 1

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
2	Психологический анализ трудовой деятельности	ОПК-4	ОПК-4.1	Тест № 1
3	Психологическое профессиоведение	ОПК-4	ОПК-4.1	Тест № 1
4	Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности	ОПК-4	ОПК-4.1; 4.3	
5	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	ОПК-4	ОПК-4.1	
6	Психология профессионального самоопределения	ОПК-4	ОПК-4.2; 4.3	
7	Психологические аспекты профессиональной подготовки кадров	ОПК-4	ОПК-4.2; 4.3	
8	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	ОПК-4	ОПК-4.2; 4.3	
9	Психологические аспекты профессионального обучения	ОПК-4	ОПК-4.2	
10	Психологические аспекты профессиональной адаптации и реабилитации	ОПК-4	ОПК-4.2	
11	Психологический анализ групповой деятельности	ОПК-4	ОПК-4.2; 4.3	
12	Психология профессиональной работоспособности	ОПК-4	ОПК-4.2; 4.3	
13	Синдром профессионального выгорания	ОПК-4	ОПК-4.3	
14	Профессиональные конфликты	ОПК-4	ОПК-4.3	
15	Психология безопасности в труде	ОПК-4	ОПК-4.3	
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.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского

государственного университета – в форме теста. Критерии оценивания приведены ниже. Тест выполняется во время аудиторных занятий в виде письменной работы.

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

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущей аттестаций (тест) 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 attentionных, психомоторных, мнемических свойств субъекта труда.
18	Психологическая характеристика имажинитивных 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

Пример практического задания.

Психолог Н.Ф. Фетискин провел исследование температурного и обонятельного воздействия на работниц цеха в ситуации пика развития состояния монотонии. Используя вентиляторы и кондиционеры, удалось добиться усиления движения воздуха, при этом насыщая его запахом хвойного леса (экстракт пихты) и снижения температуры на 1.5 градуса. Данное воздействие приняло значимый нейтрализации монотонии: бодрость состояния и высокая работоспособность, на фоне улучшенного самочувствия работниц, сохранялась в течение полутора часа.
Вопрос: чем можно объяснить подобный эффект?

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 применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий зачет / зачет с оценкой проводится с

использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>, электронный курс «Психология труда, инженерная психология, эргономика». – URL:<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.

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, области практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологии труда; основных положений психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп; основных методов и приемов оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений;

2) **умение** описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы; анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала; проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики;

3) **владение** навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога; в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики.

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
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знание	Повышенный уровень	Зачет с оценкой «Отлично»

<p>(верное и глубокое изложение) категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, области практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологии труда; основных положений психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп; основных методов и приемов оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений; умения описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы; анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала; проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики; владение навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога; в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики.</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</p> <p>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.</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знаниях категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, области практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологии труда; основных положений психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп; основных методов и приемов оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений; недостаточно продемонстрированы</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Зачет с оценкой «Хорошо»</p>

<p>умения описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы; анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала; проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики; недостаточно продемонстрировано владение навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога; в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики.</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 перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, области практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологии труда; основных положений психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп; основных методов и приемов оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы; анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала; проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений.</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Зачет с оценкой «Удовлетворительно»</p>
<p>психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений.</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 знания категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, используемых в них методов, области практического применения знаний психологии труда; базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологии труда; основных положений психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп; основных методов и приемов оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы; анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала; проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики; не демонстрируется владение навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала; навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики</p>	–	Незачет

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

ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор

ОПК-4.1. Описывает на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представляет результаты анализа в профессиональной документации психолога

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, позволяющие решать типовые задачи в области психологии труда;

Уметь: описывать на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога;

Владеть: навыками описания на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, навыками представления результатов анализа в профессиональной документации психолога.

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции ОПК-4.1:

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

ТВ:

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 «трудоустройство» 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

4. 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):

ОВ

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):

МК

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 будущей 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.

ОПК-4.2. Анализирует психологические условия профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений

Знать: основные положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, в том числе сотрудников служебных подразделений;

Уметь: анализировать психологические условия профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений

Владеть: навыками анализа психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений

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. Изложенные в письменном виде главные обязанности работника это:

- 1) квалификационные требования;
- 2) **функциональные задачи;**
- 3) служебные инструкции
- 4) варианты карьерного роста.

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

- 1) обучение;
- 2) адаптация;
- 3) **оценка персонала**
- 4) социализации.

5. Основной состав работников организации, ее постоянные сотрудники, это:

- 1) персонал;
- 2) **кадры;**
- 3) штаты
- 4) сотрудники.

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

ОВ

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):

МК

1. В одном из отделений компании происходят постоянные конфликты, самовольный невыход на работу, перекладывание 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.

ОПК-4.3. Проводит оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики.

Знать: основные методы и приемы диагностики изучения и оценки условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений

Уметь: проводить оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики

Владеть: навыками оценивания психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики

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

ТВ

1. Основные требования учета факторов рабочей среды сводятся к следующему:

- 1) факторы рабочей среды при их воздействии на человека не должны оказывать отрицательного влияния на его здоровье при профессиональной деятельности;
- 2) факторы рабочей среды не должны вызывать снижения работоспособности при действии в течении рабочего дня;
- 3) **и то, и другое.**
- 4) свежий воздух.

2. Фактор, приводящий к профессиональному заболеванию, называется:

- 1) **вредным;**
- 2) опасным;
- 3) экстремальным
- 4) сложным

3. Способы активной защиты работников от неблагоприятных факторов рабочей среды связаны:

- 1) **с устранением источника неблагоприятного фактора или воздействием на него;**
- 2) с изоляцией источника неблагоприятного фактора от среды;
- 3) с проведением мероприятий, направленных на предупреждающее влияние этих факторов на работника
- 4) с изоляцией работника.

4. Оптимальные значения температуры воздуха на рабочем месте лежат в пределах:

- 1) **16-20°;**
- 2) 12~14°С;
- 3) 26-28°С
- 4) 30-32.

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

ОВ

1. Предельно допустимыми концентрациями (уровнями) фактора называются:

Ответ: минимальные значения факторов рабочей среды, вызывающих у работника функциональные изменения, выходящие за пределы нормы.

2. Экстремальная рабочая среда вызывает

Ответ: при воздействии в течение определенного интервала времени заданную работоспособность и сохранение здоровья, но вызывает у работника неприятные субъективные ощущения и функциональные изменения, не выходящие за пределы нормы.

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

МК

1. Наталья М, 30 лет, отработав 5 лет в Управлении социальной защиты, последнее время стала вести себя очень агрессивно, неуважительно относиться к своим клиентам и постепенно отделяться от своих сослуживцев. Проведя беседу с психологом, выяснилось, что Наталью зачастую очень сильно стали мучить головные боли. Она чувствует сильную слабость, раздражительность. Все это начало происходить после того, как ей повысили нагрузку на работе и несвоевременно стали выплачивать заработную плату.

Ответ: Один из более простых, но на удивление действенный способ борьбы с профессиональным выгоранием - изменить своё место работы. Можно предложить поменяться местами коллеге, можно просто немного передвинуть свой стол и стул.

Еще один из способов это - Натальи поговорить с начальником, и рассказать ему всю происходящую с ней ситуацию, попросить уменьшить нагрузку или попросить временный отпуск.

2. После перевода с вечернего обучения на дневное у студента технического института, 23 лет изменение состояния происходило без видимых причин. Стал замкнутым, потерял интерес к учебе, к общению со знакомыми, к искусству и музыке, которыми раньше "только и жил".

Ответ: рекомендуется изучение динамики работоспособности с учетом биоритмов;

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).