



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

Левадняя М.О.
(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)

«26» июня 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор департамента
психологии и образования

Калниболанчук И.С.
(подпись) (Ф.И.О. директора)

«26» июня 2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология организации труда

Направление подготовки: 37.04.01 Психология
профиль «Психология менеджмента»

Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3

лекции 18 час.

практические занятия 18 час.

лабораторные работы 0 час.

в том числе с использованием МАО лек. 6 / пр. 12 / лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 36 час.

в том числе с использованием МАО 18 час.

самостоятельная работа 72 час.

в том числе на подготовку к экзамену 0 час.

контрольные работы (количество) – не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрено

зачет 3 семестр

экзамен – не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора ДВФУ от 04.04.2016 № 12-13-592.

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента психологии и образования, протокол № 12 от «26» июня 2019 г.

Директор департамента психологии и образования: к. пед. наук, Калниболанчук И.С.

Составитель: к.психол. н., профессор Калита В.В.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента психологии и образования:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента психологии и образования :

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психология организации труда» является дисциплиной базовой части дисциплин блока (модуля) учебного плана (Б1.В.ДВ.01.01) для магистрантов 2-го года обучения, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», по профилю «Психология менеджмента».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часа / 3 зачетные единицы. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов, в том числе с использованием методов активного обучения 6 час.), практические занятия (18 часов, в том числе с использованием методов активного обучения 12 час.), самостоятельная работа магистранта (72 часа).

Дисциплина «Психология организации труда» реализуется на 2 курсе в 3 семестре. Изучение дисциплины рассчитано на 1 семестр.

Дисциплина «Психология организации труда» осваивается магистрантами после изучения таких дисциплин как: «Технологии психологического воздействия», «Статистика для гуманитариев», «Методология научных исследований в психологии», «Планирование теоретического и эмпирического исследования в психологии», с которыми дисциплина «Психология организации труда» логически и содержательно связана и имеет тесное предметное соотношение.

Курс является основным при подготовке психологов-магистрантов в области прикладной психологии для сферы хозяйственной жизни. В процессе освоения курса предполагается ознакомление с методами организационной психологии и психологии труда.

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов:

Объект, предмет и методы организационной психологии, психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Существенные признаки труда. Междисциплинарное и психологическое знание о человеке в труде. Психология труда (в узком смысле). Инженерная психология. Эргономика. Организационная психология. Профессиональная ориентация. Профессиональное обучение. Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда. Методы. Анализ субъекта и процесса труда с позиции психологической теории деятельности. Системный подход в исследовании предмета психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ. Эргатическая система и эргатические функции. Профессия, трудовой пост и рабочее место. Классификации профессий. Сущность и методы психологического профессиоведения. Профессиональное становление личности - проблема развития человека как субъекта труда. Кризисы профессионального становления личности. Профессиональное

самоопределение личности. Профессиональная карьера. Профессиональные деструкции и деформации личности. Психологическое сопровождение профессионала: решение задач психологической профессиональной ориентации и профессиональной консультации. Психологические аспекты аттестации персонала. Психологическое сопровождение профессионала: задачи профессионального отбора персонала организаций. Подбор, расстановка и обучение персонала. Психология профессиональной работоспособности. Психология безопасности в труде и вопросы адаптация человека к профессиональной деятельности. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.

Целью данного курса является формирование профессиональных компетенций магистранта в области комплексного психологического сопровождения профессионала на всем пути его профессионального развития, формирование системы научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений обо всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда, профессиональное овладение методами психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

Задачи курса:

- ознакомление магистрантов с методологическим и теоретическим базисом психологии труда;
- познакомить магистрантов с основными направлениями в исследовании психологических составляющих труда;
- сформировать навыки практического исследования, анализа и моделирования трудовых процессов;
- сформировать навыков корректного использования методов и методик в исследовании психологических составляющих трудовых процессов.

Для успешного изучения дисциплины «Психология организации труда» у обучающихся должны быть сформированы полностью или частично следующие предварительные элементы компетенций:

- ОПК-3 - способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;
- ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- ПК-6 - готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей

возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

- ПК-14 - Способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК- 2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	Знает теоретические основы, техники и правила руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; Знает психологические теории, обуславливающие толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
	Умеет	Осуществлять руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
	Владеет	Базовыми процедурами, техниками и методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; Владеет техниками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
ОПК – 3 -способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их	Знает	Знает теоретические основы методик и техник самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации; Знает основы технологий и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
	Умеет	Осуществлять самостоятельный поиск, критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации; Умеет формулировать цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения

достижения	Владеет	Методиками и техниками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации; Владеет технологией и методами постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
ПК-3 - готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знает	Теоретические основы и правила проведения процедур модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
	Умеет	Осуществлять (проводить) процедуры модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.
	Владеет	Методами и техниками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.
ПК-4 - Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	Знает	Теоретические основы анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе
	Умеет	Анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе
	Владеет	Методами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Психология организации труда» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения:

- Лекция – дискуссия;
- Круглый стол (дебаты).

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

**Лекционные занятия – 18 час.,
(с использованием методов активного обучения – 6 час.)**

Раздел 1 . Труд, профессия, трудовой пост и рабочее место (6 час.)

Тема 1. Обзорная характеристика психологии труда. Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества (2 час.)

(Занятие проводится с применением МАО в форме лекции – дискуссии)

Объект, предмет и методы психологии труда. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Категории «деятельность» и «труд» в психологии.

Существенные признаки труда. Отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). Объект, предмет, средства труда и средства производства, производственные отношения. Разделение труда. Искусственный мир как система продуктов труда.

Место психологии в системе наук о человеке как субъекте деятельности.

Место психологии классификации Б. М. Кедрова и Ж. Пиаже в центре «треугольника наук» (гуманитарных, точных, естественных). Статус и системообразующая функция психологии в системе наук Б. Г. Ананьев, М. Бунге, Б.Ф. Ломов.

Труд и науки о труде. Междисциплинарное и психологическое знание о человеке в труде. Трехчленная классификация непсихологических научных направлений по степени родства с психологией труда. Предубеждения о труде.

Основные разделы психологии труда: 1. Психология труда (в узком смысле). 2. Инженерная психология. 3. Эргономика. 4. Организационная психология. 5. Профессиональная ориентация. 6. Профессиональное обучение.

Вопросы к лекции-дискуссии:

1. Предмет, методы и задачи Психологии труда (в узком смысле).
2. Предмет, методы и задачи Инженерной психологии.
3. Предмет, методы и задачи Эргономики.
4. Предмет, методы и задачи Организационной психологии.

Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда.

Развитие психологии труда в трудах зарубежных исследователей.

Предпосылки появления наук о труде вообще и психологии труда в частности.

Исследования Фредерика У. Тейлора. Изучение паттернов рабочих движений с использованием киносъемки (Фрэнк и Лилиан Джилбрет, 1920-е гг.).

Теория и практика организации массового производства в начале XX в. Генри Форда (1863-1947).

Исследования теории управления и работы Анри Файоля (Франция).

Идеи управления персоналом в работах М. Фоллета, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцбергера.

1950-х гг. – появление «эмпирической школы» (П. Дракер, Р. Девис, Э. Дейл).

В 1950-1960-е гг. – становление школы социальных систем (Ч. Бернар, Г. Саймон, Ф. Селзник и др.). Становление организационной психологии.

В 1960-1970-е гг. формирование «ситуационного подхода» (Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард и др.).

Психотехника: работы Вильяма Штерна (1900 г.). Работы Гуго Мюнстерберга.

Начало XX в.: развитие образования в области индустриальной психологии.

Вопросы к лекции-дискуссии:

1. Развитие психологии труда в период первой мировой войны.
2. Развитие психологии труда в период второй мировой войны.
3. Развитие психологии труда в России.
4. Тенденции развития общества, общественного производства и представлений о субъекте труда.

Тема 2. Методы исследования в психологии труда и организационной психологии. Основные положения психологической теории деятельности (ПТД). Труд как деятельность. Анализ труда с позиции психологической теории деятельности (2 час.)

(Занятие проводится с применением МАО в форме лекции – дискуссии)

Методы исследования в психологии труда.

Понятие метод, методика и методический прием. Классификации методов исследования, традиционные для психологии.

Классификация В.Н. Дружинина. Классификация С.Л. Рубинштейна. Классификация Г.Д. Пирьова. Классификация Б.Г. Ананьева. Классификация А.Б. Орлова (по типу решаемых задач).

Генетические методы.

Лонгитюдный метод.

Психобиографические методы. Метод монографического описания профессионального становления конкретного индивида. Каузометрия (Е.И. Головаха и А.А. Кроник). Психобиография — метод психологического изучения жизненного пути конкретных лиц.

Метод анамнеза профессионального становления (сбор данных об истории развития человека как субъекта труда).

Праксиметрические методы.

Психометрические методы.

Схема методов психологи труда по Е.А. Климову: эмпирико-познавательные и преобразующие или конструктивные методы психологии труда:

Конкретно психологическая теория деятельности (А.Н. Леонтьева). Категория «деятельность» в психологии. Деятельность, сознание, личность.

Системный подход в психологии труда.

Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности. Структурный анализ деятельности. Схема: «макроструктура деятельности». Деятельность и действие. Мотив и цель. Операция и условия. Потребностно-мотивационный слой деятельности. Потребность – предмет – опредмечивание потребности – образование мотива.

Вопросы к лекции-дискуссии:

1. Механизм «сдвига мотива на цель».
2. Мотивы стимулы и смыслообразующие мотивы.
3. Процессуальный анализ деятельности.
4. Понятие «ведущая деятельность».
5. Критерии и виды ведущих деятельностей.

Тема 3. Системный подход в исследовании предмета психологии труда и организационной психологии. Структурный, процессуальный и функциональный анализ. Эргатическая система и эргатические функции (2 час.)

(Занятие проводится с применением МАО в форме лекции – дискуссии)

Системный подход в психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности в психологии труда.

Функциональный анализ деятельности. Функциональные системы. Выделение функциональных подсистем: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт (по Э.В. Мильману).

«Эргатическая система» и «эргатическая функция». Трудовая функция и функция средств труда. Перечень основных эргатических функций: функция духовного производства, функция производства упорядоченных процессов, функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, функция материального производства.

Понятие «субъект труда», существенные признаки субъекта труда. Субъект труда как главный компонент эргатической системы.

Показатели профессиональной деятельности субъекта труда: мотивационные и эмоционально-волевые; когнитивные; операторные и результативные.

Вопросы к лекции-дискуссии:

1. Психические регуляторы труда: 1) образ объекта (чувственный, репрезентативный конкретный, репрезентативный отвлеченный);

2. Психические регуляторы труда: 2) образ субъекта (актуальный образ «Я», обобщенный образ «Я»);

3. Психические регуляторы труда: 3) образ субъектно-объектных отношений.

Раздел II. Пространство (топос) субъекта в труде: профессия, трудовой пост и рабочее место (6 часов)

Тема 4. Профессия, трудовой пост и рабочее место. Профессия как система социальных отношений. Трудовой пост: структура и функции трудового поста (2 час.)

(Занятие проводится с применением МАО в форме лекции – дискуссии)

Пространство (топос) субъекта в труде. Труд — профессия — трудовой пост — рабочее место: общее понимание терминов.

Различные понимания профессии:

а) Профессия как область приложения сил человека как субъекта труда;

б) Профессия как общность людей, выполняющих определенные трудовые функции;

в) Профессия как система знаний, умений и навыков (подготовленность человека);

г) Профессия как деятельность профессионала или как процесс реализации трудовых функций;

д) Профессия как деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение;

е) Профессия как деятельность, дающая человеку определённый социальный и общественный статус.

Профессия — специальность — специализация.

Смежные понятия:

а) профессия как группа родственных специальностей;

б) квалификация как уровень профессионального мастерства;

в) должность как наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии.

Понятие «матрица профессионального поведения».

Понятие «рабочее место». Характеристики рабочего места:

Вопросы к лекции-дискуссии:

1. Рабочее место как трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий, реальное пространство трудовой деятельности субъекта

2. Понятие «трудовой пост».

3. Составляющие (структура) трудового поста (объект, предмет, цели, средства, условия труда).

Тема 5. Основы дифференциальной психологии профессий.

Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом (2 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме лекции – дискуссии)

Профессия, занятие, специальность. Мир профессий.

Психологическая классификация профессий

Четырёхъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову).

Классификация (обзорная группировка) продуктов-произведений труда.

Классификация профессий по критериям С.Г. Струмина (Струмило-Петрашевич).

Классификация типов личности и групп профессий Дж. Голланда (Холланда).

Модульный принцип психологической классификации профессий (В.Е. Гаврилов).

Другие критерии классификации профессий.

Классификация профессий по уровню интеллектуальной сложности.

Классификация социономических профессий.

Классификация артономических профессий.

Классификация гностических профессий.

Классификации профессий в целях профконсультации и трудоустройства инвалидов.

Классификации профессий в целях профессиональной психодиагностики, построенные на основе кластерного и факторного анализа, метода распознавания образов.

Классификация мотивов труда.

Три группы мотивов:

- мотивы трудовой деятельности,
- мотивы выбора профессии,
- мотивы выбора рабочего места.

Вопросы к лекции-дискуссии:

1. Содержательно-структурные концепции трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд); их достоинства, ограничения и пути использования в практике.

2. Теория ожиданий В. Врума и проектирование способов оплаты труда, форм морального поощрения и других действенных побудителей труда.

3. Проблема удовлетворенности трудом, проекты гуманизации труда, оценка «качества труда» в организационном проектировании.

4. Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности, оценка своеобразия ценностных ориентаций, профессиональных интересов, смысло-жизненных ориентаций личности).

Тема 6. Сущность и методы психологического профессиоведения. Профессиография. Теория системного профессиографирования Е.М. Ивановой (2 час.)

Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда.

Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы.

Принципы определения профессиональной пригодности и процесс ее формирования.

Дифференцированное профессиографирование.

Формализованные схемы профессиограмм. Формализованные схемы психограмм.

Четыре типа профессиографии Е.М.Ивановой:

- 1) информационный тип;
- 2) диагностический тип;
- 3) прогностический тип;
- 4) методический тип.

Образовательно ориентированное профессиографирование.
Блочно-модульная структура профессиограммы.
Перспективное профессиографирование..
Понятие профессионально важных качеств (ПВК).
Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции.
Методы профессиографических исследований

Раздел III. Человек как субъект труда. Развитие субъекта труда (6 час.)

Тема 7. Профессиональное становление личности: развитие человека как субъекта труда. Кризисы профессионального становления личности (2 час.)

Человек как субъект труда.

Понятия: личность, профессиональное становление личности, профессиональное становление.

Понятия: профессиональная деятельность, профессия, специалист, профессионал.

Историческая обусловленность профессионального становления.

Детерминация профессионального становления личности.

О взаимодействии индивидуального, личностного и профессионального развития человека.

Стадии профессионального становления.

Классификация стадий профессионального становления Т.В.Кудрявцева (критерий - отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности).

Ранняя периодизация Е. А. Климова:

Поздняя периодизация жизненного пути профессионала Е.А.Климова:

Этапы и уровни становления профессионала по А.К.Марковой (критерии - уровни профессионализма личности). 5 уровней и 9 этапов.

Пять основных этапов профессиональной зрелости в периодизации Дж. Сьюпера.

Обобщенная модель Э.Ф. Зеера (критерий – социальная ситуация и уровень реализации ведущей деятельности).

Профессионально обусловленная структура деятельности: концептуальная модель.

Профессионально обусловленная структура личности.

1. Направленность (Л.И. Божович В.С. Мерлин, К.К. Платонов).
2. Профессиональная компетентность.

3. Качества субъекта труда в процессе трудовой деятельности. Формированию системы профессионально важных качеств (ПВК).

4. Профессионально значимые психофизиологические свойства. Развитие свойств в ходе освоения деятельности и в процессе профессионализации.

Краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.

Разработка категории возраста В.И. Слободчиковым.

Четыре вида кризисов Гейл Шинхи: «Предсказуемые кризисы в жизни взрослого человека» (1976).

Типология кризисов психосоциального развития по Э.Эриксону.

Типология кризисов личности

Исследование кризисов психического *развития*. «Возрастные кризисы» и «кризисы психического развития».

Ведущие факторы кризисов детства:

- 1) изменение социальной ситуации развития;
- 2) перестройка системы отношений со взрослыми и окружающим миром;
- 3) смена ведущей деятельности.

Типология кризисов - нормативные и ненормативные кризисы.

Нормативные кризисы – кризисы психического развития.

Нормативные кризисы – кризисы профессионального становления.

Ненормативные кризисы – невротические кризисы.

Ненормативные кризисы – критические кризисы.

Методика изучения кризисов

Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.

Три фазы возрастных кризисов (Л.С.Выготский): предкритическая, критическая, посткритическая.

Психологические особенности кризисов профессионального становления.

Тема 8. Профессиональная карьера. Профессиональное самоопределение. Акмеологическая парадигма. Профессиональные деструкции и деформации личности (2 час.)

Сущность профессионального самоопределения.

Профессиональное и личностное самоопределение (по Н.С. Пряжникову).

Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения (Н.С. Пряжников). Семь типов потенциальных возможностей самореализации личности.

Пять уровней самореализации человека (критерий — внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения

к ней):

Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности.

Конфликты профессионального самоопределения

Факторы, обуславливающие внутриличностные конфликты самоопределения:

- 1) рассогласование составляющих направленности;
- 2) несовпадением характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающим внутриличностные конфликты;
- 3) противоречием между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др.;
- 4) несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностей;
- 5) противоречиями между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью.

Характеристика типичных психологических проблем, порождающих внутриличностные конфликты профессионального самоопределения.

Принципы карьерного продвижения:

- непрерывности;
- осмысленности (нахождение и совмещение смысла личной жизни, смысла службы и смысла социальных процессов);
- соразмерности (индивидуальное/командное — более надежное);
- маневренности (смягчение сил столкновения, обход препятствия, компромиссы, движение «зигзагом», выход на другие «маршруты» и пр.);
- экономичности (распределение сил на всю жизнь); заметности, уникальности (уметь представлять результаты своей деятельности).

Карьеризм как «отклоняющееся служебное поведение».

Построение карьерной линии.

Типы профессиональной карьеры.

Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути.

Понятие «профессиональная деструкция».

Профессиональные деструкции как изменения сложившейся структуры

деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса.

Виды (тенденции) профессиональных деструкций по А.К.Марковой.

Концептуальные положения развития профессиональных деструкций личности.

Психологические детерминанты профессиональных деструкций

Психологические детерминанты деформаций личности.

Уровни профессиональных деформаций

4 уровня деформаций представителей социэкономических профессий:

1. Общепрофессиональные деформации;
2. Специальные профессиональные деформации;
3. Профессионально-типологические деформации;
4. Индивидуализированные деформации.

Система профессиональных деформаций менеджеров.

Тема 9. Психологическое сопровождение профессионала. Аттестация персонала. Задачи профессионального отбора, подбора, расстановки и обучения персонала. (2 час.)

Аттестация персонала как научно-практическая проблема психологии труда.

Первичная аттестация. Основная функция первичной аттестации. Аттестация как определение результативности деятельности специалиста.

Цели аттестации (стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты труда).

Социально-экономические и профессионально-психологические задачи аттестации персонала.

Основные принципы аттестации.

Приоритеты аттестации.

Процедура и методика аттестации. Системы и методы аттестации кадров.

Оценка результативности деятельности. Определение критериев оценки деятельности. Разработка шкал аттестации. Обработка экспертных оценок.

Оценка профессионально-психологического потенциала.

Компоненты профессионально-психологического потенциала. Методика оценки компетентности. Методика оценки профессионально важных качеств.

Подведение итогов аттестации.

Методы оценки успешности профессиональной деятельности (прямые показатели эффективности труда; тесты профессиональной

подготовленности; административные акты; несчастные случаи по вине работника; самооценки эффективности труда; экспертные оценки эффективности). Требования к критериям профессиональной успешности.

Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы).

Профессиональный отбор как элемент управления персоналом

Профотбор: «Золотое правило» психологии труда.

Понятие профессиональной пригодности.

Схема разновидностей форм установления взаимного соответствия особенностей человека и объективных требований труда.

Уровни соответствия (несоответствия) человека трудовому посту: физическая тяжесть труда, временные и пространственные ограничения, ограничения когнитивной сферы, личностные качества (идеалы, убеждения, потребности, характер и т. д.).

Основные структурные компоненты пригодности человека к работе: гражданские качества, профессиональная направленность, общая дееспособность, единичные частные специальные способности, знания, умения, навыки. Понятие «профессионально важные качества» в контексте решения задач профотбора и подбора персонала.

Особенности деятельности в системе «человек-техника», «человек-природа», «человек-знак», «человек - художественный образ», «человек-человек».

Подбор, найм и расстановка кадров.

Методы оценки профессионального потенциала субъектов труда.

Обучение и переподготовка персонала организации.

Психологические основы трудового и профессионального воспитания.

Трудоспособность, дееспособность, работоспособность (актуальная и потенциальная). Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность. Задачи исследования и диагностики функциональных состояний субъекта в труде.

Функциональные системы, обеспечивающие работоспособность человека в труде: системы жизнеобеспечения, системы активации, системы, обеспечивающие выполнение операционально-технических трудовых функций, системы мотивационной регуляции деятельности.

Внешние факторы, влияющие на работоспособность. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и внутренними ресурсами.

Динамика функциональных состояний труда. Особые функциональные состояния в труде

Классификация видов труда по тяжести (как интегральной оценки степени неблагоприятного воздействия профессиональной нагрузки и условий труда на работоспособность человека).

Психологические способы преодоления монотонности труда. Способы оптимизации профессиональной работоспособности.

Диагностика функциональных состояний. Психологические методы коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

Пути развития трудовой деятельности. Профессиональный стресс. Работоспособность и функциональные состояния. Экстремальные, субэкстремальные и особые условия деятельности.

Биоритмы и эффективность трудовой деятельности. Психология безопасности.

Роль «человеческого фактора» в происшествиях. Несчастный случай, травма, авария, катастрофа. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.

Концепция К. Марбе, достоинства и недостатки.

Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).

Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики.

Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации.

Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к требованиям профессии. Кризисы профессионального становления. Проблема стиля деятельности и структурирование ее пространства. Уровни психологической поддержки субъекта труда.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

**Практические (семинарские) занятия – 18 час.,
(с использованием методов активного обучения – 12 час.)**

Занятие 1. Обзорная характеристика психологии труда (2 час.).
(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Объект, предмет и методы психологии труда.
2. Актуальные проблемы и задачи психологии труда.
3. Категории «деятельность» и «труд» в психологии. Существенные признаки труда.
4. Отличительные признаки труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).
5. Функциональные характеристики труда: объект, предмет, средства труда и средства производства; искусственный мир как система продуктов труда.
6. Понятия «производственные отношения» и «разделение труда».
7. Труд и науки о труде. Междисциплинарное и психологическое знание о человеке в труде.
8. Трехчленная классификация непсихологических научных направлений по степени родства с психологией труда.
9. Основные разделы психологии труда: психология труда (в узком смысле).
10. Основные разделы психологии труда: инженерная психология.
11. Основные разделы психологии труда: эргономика.
12. Основные разделы психологии труда: организационная психология.
13. Основные разделы психологии труда: профессиональная ориентация.
14. Основные разделы психологии труда: профессиональное обучение.
15. Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Категории «деятельность» и «труд» в психологии. Существенные признаки труда.
2. Отличительные признаки труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).
3. Функциональные характеристики труда: объект, предмет, средства труда и средства производства; искусственный мир как система продуктов труда.

Практическое задание: «Задачи психологии труда».

Занятие 2. История развития отечественной и зарубежной психологии труда и организационной психологии (2 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Развитие психологии труда в трудах зарубежных исследователей.
2. Исследования Фредерика У. Тейлора. Основные принципы научного управления по Ф. У. Тейлору.
3. Изучение паттернов рабочих движений с использованием киносъёмки (Фрэнк и Лилиан Джилбрет, 1920-е гг.).
4. Теория и практика организации массового производства в начале XX в. Генри Форда (1863-1947).
5. Исследования теории управления и работы Анри Файоля (Франция).
6. Развитие теории управления в работах Линдалла Урвика (Англия).
7. Понимание личности и мотивации человека к труду в классической школе управления. Школа «человеческих отношений».
8. Идеи управления персоналом (организация межличностных отношений между рабочими, рабочими и администрацией, распределения функций управления, факторов мотивации) в работах М. Фоллета, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцбергера.
9. 1950-х гг. – появление «эмпирической школы» (П. Дракер, Р. Девис, Э. Дейл).
В 1950-1960-е гг. – становление школы социальных систем (Ч. Бернар, Г. Саймон, Ф. Селзник и др.). Становление организационной психологии.
10. В 1960-1970-е гг. формирование «ситуационного подхода» (Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард и др.).
11. Метаморфозы психологии труда: а) индустриальная (промышленная, профессиональная) психология или психотехника; б) теория управления (1920 е годы); в) организационной психология (1950-е годы). Становление

нового направления - исследование операций и появление инженерной психологии.

12. Психотехника в трудах Вильяма Штерна (1900 г.).

13. Работы Гуго Мюнстерберга.

14. Ф. Парсон (1908 г.): решение задач по выбору профессии молодёжью.

15. 30-е годы: формирование ассоциаций профессионального консультирования в США, в Германии.

16. Начало XX в.: развитие образования в области индустриальной психологии.

17. Развитие психологии труда в период Первой мировой войны.

18. Развитие психологии труда в период Второй мировой войны.

19. Этапы развития психологии труда в России.

20. I-я Всероссийская конференция по научной организации труда (20.01.1921 г.).

21. Направления развития психологии труда в 20 - е годы XX столетия в России:

а) «Тейлористы» (А.К. Гастев и др.);

б) «Антитейлористы» (В. М. Бехтерев и др.);

в) Представители «Платформы 17-ти» (П. М. Керженцев и др.);

г) «Богдановское течение» (сторонники Александра Александровича Богданова (Малиновского) (1873-1928).

22. Работы Николая Александровича Бернштейна (1896— 1966).

23. Направления работы Центрального института труда (А. К. Гастев).

24. Смена приоритетов развития психологии труда в 30-е годы (Постановление ЦК ВКП (б) от 4 июня 1936 г. «О педологических извращениях в системе наркомпросов»).

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Современное состояние психологии труда в России.

2. Тенденции развития общества, общественного производства и представлений о субъекте труда. Теории «X», «Y» и «Z» - от жесткого принуждения к труду и контролю за процессами работы исполнителей к пониманию человеческого потенциала как важнейшего производственного ресурса.

3. Концепция управление человеческими ресурсами.

Практическое задание: По теме «История развития отечественной и зарубежной психологии труда» магистрантам необходимо подготовить реферат в формате мультимедийной презентации.

Занятие 3. Методы исследования в психологии труда и организационной психологии (2 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Понятие метод, методика и методический прием. Классификации методов исследования, традиционные для психологии. Классификация В.Н. Дружинина. Классификация С.Л. Рубинштейна. Классификация Г.Д. Пирьова. Классификация Б.Г. Ананьева. Классификация А.Б. Орлова (по типу решаемых задач). Схема методов психологии труда по Е.А.Климову.

2. Типы исследовательских задач профессиональной психологии и психологии труда: а) описание профессионального становления личности; б) психологическая характеристика профессий; в) измерение профессионально значимых показателей, признаков деятельности и личности; г) объяснение особенностей, закономерностей и механизмов профессионального становления; д) обработка исследовательских данных.

3. Метод поперечных и продольных срезов.

4. Психобиографические методы – как инструмент исследования и проектирования жизненного пути личности, направленные на реконструкцию жизненных программ, профессиональных планов, разработку сценариев профессионального развития личности. Психобиография как метод психологического изучения жизненного пути конкретных лиц.

5. Метод монографического описания профессионального становления конкретного индивида.

6. Метод каузометрии (Е.И. Головаха и А.А. Кроник).

7. Метод анамнеза профессионального становления (сбор данных об истории развития человека как субъекта труда).

8. Праксиметрические методы как способы анализа процессов и продуктов деятельности.

9. Метод анализа заданий (психолого-ориентированный метод изучения наблюдаемого и скрытого профессионального поведения человека).

10. Метод анализа работ. «Опросник позиционного анализа» (РАО) Е.Мак-Кормика.

11. Методы анализа профессий.

12. Метод критических событий - описание поведения работника, характеризуемое как неудовлетворительное.

13. Метод изучения документации - способ сбора объективной информации о процессе труда, травматизме, составе работающих, их профессиональной подготовке и квалификации.

14. Трудовой метод — это метод исследования профессии непосредственно на рабочем месте, посредством освоения и выполнения профессиональной деятельности.

15. Анализ продуктов деятельности - психологическое изучение результатов труда испытуемых (поделок, технических устройств, производственных изделий, чертежей и т.п.).

16. Метод наблюдения в психологии труда - сбор информации путем прямой и непосредственной регистрации психических явлений на основе их преднамеренного и систематического восприятия.

17. Метод наблюдаемого опроса.

18. Группа психометрических методов.

19. Тесты профессиональных достижений.

20. Особенности диагностики сенсорных способностей.

21. Диагностика двигательных способностей.

22. Тесты достижений: диагностика степени владения испытуемым конкретными знаниями, умениями и навыками.

23. Диагностика профессиональной обучаемости.

24. Метод экспертной оценки в психологии труда.

25. Метод анализа продуктов деятельности.

26. Метод анализа ошибок и рекордов.

27. Метод обобщения независимых характеристик.

28. Методы обучения, развития субъекта труда, развития ПВК (тренажеры, деловые игры).

29. Консультирование как метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с интересами определенной профессиональной группы или нескольких групп.

30. Методы коррекции поведения, состояний субъекта труда;

31. Методы реконструкции – преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, нормирования и контроля (в рамках организационного проектирования и реконструкции трудовых задач и форм организации труда).

Практическое задание: По теме «Методы исследования в психологии труда» магистрантам необходимо подготовить реферат в формате мультимедийной презентации.

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Понятие метод, методика и методический прием.

2. Сравнение критериев классификации методов исследования, традиционных для психологии: классификация В.Н. Дружинина; классификация С.Л. Рубинштейна; классификация Г.Д. Пирьова; классификация Б.Г.Ананьева; классификация А.Б. Орлова (по типу решаемых задач).

3. Схема методов психологи труда по Е.А.Климову.

Занятие 4. Психологическая теория деятельности. Труд как деятельность (1 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Конкретно психологическая теория деятельности (А.Н Леонтьева).
2. Категория «деятельность» в психологии.
3. Деятельность, сознание, личность.
4. Системный подход в психологии труда.
5. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.
6. Структурный анализ деятельности.
7. Схема: «макроструктура деятельности».
8. Деятельность и действие.
9. Мотив и цель.
10. Операция и условия.
11. Потребностно-мотивационный слой деятельности.
12. Потребность – предмет – опредмечивание потребности – образование мотива.
13. Механизм «сдвига мотива на цель».
14. Мотивы стимулы и смыслообразующие мотивы.
15. Процессуальный анализ деятельности.
16. Понятие «ведущая деятельность».
17. Критерии и виды ведущих деятельностей.

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.
2. Структурный анализ деятельности: особенности.
3. Процессуальный анализ деятельности: особенности.
4. Функциональный анализ деятельности: особенности.

Практическое задание: «Психологическое изучение профессиональной деятельности – схема описания профессии».

Занятие 5. Системный подход в исследовании предмета психологии труда: структурный, процессуальный и функциональный анализ (1 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Системный подход в психологии труда.
2. Системный анализ как общенаучная методология рассмотрения сложных объектов.
3. Понятие «система» и её основные характеристики.
4. Понятие «компонент» как — наименьшая рассматриваемая часть системы.
5. Понятия «структура» и «содержание».
6. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности в психологии труда.
7. Функциональный анализ деятельности.

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Компоненты и уровни в функциональной структуре деятельности (Мильман В.Э.).
2. Функциональные системы и подсистемы.
3. Характеристики функциональных подсистем потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт.

Практическое задание: «Функциональный анализ деятельности»

Занятие 6. Эргатическая система и эргатические функции (1 часа).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Понятие «эргатическая система» и «эргатическая функция».
2. Должностные обязанности и реальные эргатические функции. Трудовая функция и функция средств труда.
3. Перечень основных эргатических функций.
4. Характеристики и примеры функций духовного производства.
5. Характеристика и примеры функции производства упорядоченных процессов.
6. Характеристика и примеры функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания.
7. Характеристика и примеры функции материального производства.
8. Понятие «субъект труда» (существенные признаки субъекта труда).

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Психические регуляторы труда.
2. Образ объекта (чувственный, репрезентативный конкретный, репрезентативный отвлеченный).
3. Образ субъекта (актуальный образ «Я», обобщенный образ «Я»).
4. Образ субъектно-объектных отношений.

Занятие 7. Профессия, трудовой пост и рабочее место. Профессия как система социальных отношений (1 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Труд - профессия - трудовой пост - рабочее место.
2. Общее понимание терминов: «профессия», «трудовой пост», «рабочее место».
3. Различные понимания профессии:
 - а) Профессия как область приложения сил человека как субъекта труда;
 - б) Профессия как общность людей, выполняющих определенные трудовые функции;
 - в) Профессия как система знаний, умений и навыков (подготовленность человека);
 - г) Профессия как деятельность профессионала или как процесс реализации трудовых функций;
 - д) Профессия как деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение;
 - е) Профессия как деятельность, дающая человеку определённый социальный и общественный статус.

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Анализ понятий: «профессия», «специальность», «специализация».
2. Анализ понятий: «профессия», «квалификация», «должность».
3. Понятие «матрица профессионального поведения».
4. Понятие «рабочее место». Особенности рабочего места сравнительно с другими «единицами» труда — профессией и трудовым постом.
5. Характеристики рабочего места.

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

1. Понятие «трудовой пост». Составляющие (структура) трудового поста (объект, предмет, цели, средства, условия труда).
2. Объект труда и его основные разновидности.
3. Предмет труда в структуре трудового поста.

4. Цели труда в структуре трудового поста.
5. Средства, орудия труда и их разновидности.
6. Условия труда (профессиональная среда).

Практическое задание: «Схема понятий».

Занятие 8. Классификации профессий (1 часа).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

1. Анализ содержания понятий: «профессия», «занятие», «специальность».
2. Мир профессий и психологические классификации профессий.
3. Четырехъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову).
4. Критерий первого яруса – «различие предметных систем».
5. Критерий второго яруса «признак цели».
6. Критерий третьего яруса – «основные орудия и средства труда».
7. Критерий «условия труда».
8. Классификация (обзорная группировка) продуктов-произведений труда.
9. Классификация типов личности и групп профессий Дж. Голланда (Холланда).
10. Классификация профессий по критериям С.Г. Струмлина.
11. Модульный принцип психологической классификации профессий (В.Е. Гаврилов).

Классификация учебных профессий.

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

Другие критерии классификации профессий:

- Классификация профессий по уровню интеллектуальной сложности.
- Классификация социномических профессий.
- Классификация артономических профессий.
- Классификация гностических профессий.
- Классификации профессий в целях профконсультации и трудоустройства инвалидов.
- Классификации профессий в целях профессиональной психодиагностики, построенные на основе кластерного и факторного анализа, метода распознавания образов.

Практическое задание: «Модульный подход в профессиографии».

Задание 9. Психологическое профессиоведение. Задача профессиографирования (1 час).

1. Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда.
2. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы.
3. Принципы определения профессиональной пригодности и процесс ее формирования.
4. Дифференцированное профессиографирование.
5. Формализованные схемы профессиограмм и психограмм.
6. Четыре типа профессиографии Е.М.Ивановой (информационный тип; диагностический тип; прогностический тип; методический тип).
7. Образовательно ориентированное профессиографирование.
8. Идея о субъектности профессии: носитель профессии является подлинным субъектом деятельности и характеризуется рядом специфических признаков.
9. Блочно-модульная структура профессиограммы.
10. Проспектированное профессиографирование, отражающее динамику профессионального развития специалиста и профессионала.
11. Схема проспектированной профессиограммы.
12. Понятие профессионально важных качеств (ПВК). Динамика требований к ПВК субъекта.
13. Методы профессиографии.
14. Психологические методы профессиографии.
15. Психологические методы профессиографии: трудовой метод.
16. Психологические методы профессиографии: метод алгоритмического (или операционно-структурного) описания трудового поведения.
17. Психологические методы профессиографии: биографический метод.
18. Психологические методы профессиографии: анализ продуктов деятельности (ошибок и рекордов).
19. Метод критических инцидентов (I. Flanagan).
20. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические).

Практическое задание: «Экспертная оценка профессионально значимых свойств».

Занятие 10. Профессиональное становление личности: проблема развития человека как субъекта труда (2 час.).

1. Понятие человека как субъекта труда.
2. Понятия: личность, профессиональное становление личности, профессиональное становление.
3. Понятия: профессиональная деятельность, профессия, специалист, профессионал.
4. Разделение труда как повышение эффективности труда, с одной стороны, и потеря смысла труда, с другой. Экономическая, техническая и психологическая эффективность эргатической системы.
5. Историческая обусловленность профессионального становления.
6. Детерминация профессионального становления личности.
7. Стадии профессионального становления.
8. Классификация стадий профессионального становления Т.В.Кудрявцева (критерий - отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности).
9. Ранняя периодизация Е. А. Климова:
10. Поздняя периодизации жизненного пути профессионала Е.А.Климова:
11. Этапы и уровни становления профессионала по А.К.Марковой (критерии - уровни профессионализма личности). 5 уровней и 9 этапов.
12. Пять основных этапов профессиональной зрелости в периодизации Дж. Сьюпера.
13. Обобщенная модель Э.Ф. Зеера (критерий – социальная ситуация и уровень реализации ведущей деятельности).
14. Профессионально обусловленная структура личности.
15. Понятие «направленность» (Л.И. Божович В.С. Мерлин, К.К. Платонов).
16. Понятие «профессиональная компетентность».
17. Качества субъекта труда в процессе трудовой деятельности. Формированию системы профессионально важных качеств (ПВК).
18. Профессионально значимые психофизиологические свойства. Развитие свойств в ходе освоения деятельности и в процессе профессионализации.
19. Понятие «кризис» в психологии».
20. Краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.
21. Типология кризисов психосоциального развития по Э.Эриксону.
22. Типология кризисов личности.
23. «Возрастные кризисы» и «кризисы психического развития».
24. Ведущие факторы кризисов детства.
25. Типология кризисов - нормативные и ненормативные кризисы.

26. Нормативные кризисы: кризисы психического развития и кризисы профессионального становления.

27. Ненормативные кризисы: невротические кризисы и критические кризисы.

28. Методика изучения кризисов: метод ретроспекции критических событий и метод психобиографии. Биографические кризисы личности (Р.А. Ахмеров).

29. Жизненный путь профессионала. Факторы, обуславливающие биографические кризисы (события и отношения между ними). Виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Виды биографических кризисов.

30. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.

31. Особенности протекания кризиса на стадии оптации (кризис учебно-профессиональной ориентации).

32. Особенности протекания кризиса на стадии профессиональной подготовки (кризис профессионального выбора).

33. Особенности протекания кризиса на стадии профессиональной адаптации (кризис профессиональных ожиданий).

34. Особенности протекания кризиса на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3 — 5 лет работы (кризис профессионального роста).

35. Особенности протекания кризиса на стадии вторичной профессионализации (кризис профессиональной карьеры).

36. Особенности протекания кризиса на стадии мастерства (кризис социально-профессиональной самоактуализации).

37. Особенности протекания нормативного кризиса профессионального развития, обусловленного уходом из профессиональной жизни (кризис утраты профессиональной деятельности).

38. Особенности протекания кризиса на стадии ухода на пенсию (социально-психологическое старение).

Практическое задание: «Психологическое обеспечение профессионального самоопределения: профессиональная мотивация учащегося (Л.А.Верещагина)».

Практическое задание: «Профессиональная карьера - опросник «Якоря карьеры» (Опросник Э. Шейна, перевод и адаптация В.Э Винокуровой и В.А.Чикер).

Практическое задание: «Профессиональная направленность личности: методика ДДО (Е.А.Климова)».

Занятие 11. Профессиональная карьера. Акмеологическая парадигма. Профессиональные деструкции и деформации личности (2 час.).

1. Понятие профессиональная карьера.
2. Принципы карьерного продвижения.
3. Карьеризм как «отклоняющееся служебное поведение».
4. Проектирование карьеры. Построение карьерной линии.
5. Типы профессиональной карьеры.
6. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути.
7. Понятие «профессиональная деструкция».
8. Виды (тенденции) профессиональных деструкций по А.К.Марковой.
9. Концептуальные положения развития профессиональных деструкций личности.
10. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
11. Психологические детерминанты деформаций личности.
12. Уровни профессиональных деформаций.
13. Общепрофессиональные деформации.
14. Специальные профессиональные деформации.
15. Профессионально-типологические деформации.
16. Индивидуализированные деформации.
17. Система профессиональных деформаций менеджеров.

Практическое задание: «Профессиональная направленность личности: методика Дж. Голланда».

Занятие 12. Психологические аспекты аттестации персонала. Психологическое сопровождение профессионала. Подбор, расстановка и обучение персонала (2 час.).

(Занятие проводится с применением МАО в форме круглого стола - дебатов)

Вопросы к обсуждению на круглом столе (дебатах):

А. Аттестация персонала как научно-практическая проблема психологии труда.

1. Аттестация как комплексная оценка уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2. Аттестация как техника определения профессионального соответствия специалиста занимаемой должности.

3. Первичная аттестация. Основная функция первичной аттестации.

4. Аттестация как определение результативности деятельности специалиста.

5. Цели аттестации.

6. Социально-экономические и профессионально-психологические задачи аттестации персонала.

7. Основные принципы аттестации (добровольность, открытость, коллегиальность, социальная и правовая защищенность, обеспечивающие объективность, гуманное и доброжелательное отношение к специалистам).

8. Приоритеты аттестации.

9. Процедура и методика аттестации. Системы и методы аттестации кадров.

10. Оценка результативности деятельности.

11. Определение критериев оценки деятельности. Разработка шкал аттестации. Обработка экспертных оценок.

12. Оценка профессионально-психологического потенциала.

13. Компоненты профессионально-психологического потенциала. Методика оценки компетентности. Методика оценки профессионально важных качеств.

14. Подведение итогов аттестации.

Б. Психологическое сопровождение профессионала

1. Комплексная профессиональная ориентация населения как одна из важнейших практических задач психологии труда.

2. Информационно - профессиографическое консультирование;

3. Первичная профессиональная диагностика и консультирование;

4. Углубленная профессиональная диагностика и консультирование (идентификация и описание ПВК).

5. Методы исследования психофизиологических функций и качеств:

а) исследование свойств и функциональных состояний нервной системы;

б) исследование свойств анализаторных систем;

в) исследование характеристик двигательного аппарата;

г) исследование и описание высших психических функций (мышление, память, внимание, пространственное представление).

6. Проблема профессиональной ориентации. Психологические аспекты профориентации.

7. Основные эмпирические феномены, обозначаемые терминами «профорентация», «профконсультация», ориентирование, ориентированность, консультирование, работа в контактных группах и на уровне незримых контактных общностей.

8. Профессиональная ориентация молодежи и безработных.

9. Задачи профконсультации: информационные, диагностические и воздейственно-коррекционные.

10. Предметное, организационное, информационное, методическое оснащение рабочего места профконсультанта.

11. Психологическая и врачебная профконсультация.

12. Активные методы (игры) в профорентации и профконсультации. Точность и дальность профконсультационного прогноза. Прослеживание профессиональных судеб консультируемых (оптантов) как способ проверки качества заключений профконсультанта.

13. Индивидуальная консультация как условие профессионального самоопределения молодежи.

14. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии.

В. Задачи профессионального отбора персонала организаций. Подбор, расстановка и обучение персонала.

1. Проблема управления трудовыми ресурсами в рамках организации, района, города, области, государства.

2. Методы оценки успешности профессиональной деятельности (прямые показатели эффективности труда; тесты профессиональной подготовленности; административные акты; несчастные случаи по вине работника; самооценки эффективности труда; экспертные оценки эффективности).

3. Требования к критериям профессиональной успешности.

4. Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы).

5. Профессиональный отбор как элемент управления персоналом

6. Профотбор: «Золотое правило» психологии труда.

7. Понятие профессиональной пригодности.

8. Профессиональный отбор и профессиональное консультирование.

9. Схема разновидностей форм установления взаимного соответствия особенностей человека и объективных требований труда.

10. Уровни соответствия (несоответствия) человека трудовому посту: физическая тяжесть труда, временные и пространственные ограничения,

ограничения когнитивной сферы, личностные качества (идеалы, убеждения, потребности, характер и т. д.).

11. Основные структурные компоненты пригодности человека к работе: гражданские качества, профессиональная направленность, общая дееспособность, единичные частные специальные способности, знания, умения, навыки.

12. Понятие «профессионально важные качества» в контексте решения задач профотбора и подбора персонала.

13. Особенности деятельности в системе «человек-техника»

14. Особенности деятельности в системах «человек-природа», «человек-знак», «человек - художественный образ»

15. Особенности деятельности в системе «человек-человек».

16. Подбор, найм и расстановка кадров.

17. Методы оценки профессионального потенциала субъектов труда.

18. Обучение и переподготовка персонала организации.

19. Психологические основы трудового и профессионального воспитания.

и обучение персонала.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психология труда, инженерная психология эргономика» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация

1	Раздел I. Труд, профессия, трудовой пост и рабочее место	ОПК-2	Знает	УО-1; УО-4; ПР-7	УО-1
		ОПК-3	Знает	УО-1; УО-4; ПР-7	УО-1
		ПК-3	Знает	УО-1; УО-4; ПР-7	УО-1
		ПК-4	Знает	УО-1; УО-4; ПР-7	УО-1
2	Раздел II. Пространство (топос) субъекта в труде: профессия, трудовой пост и рабочее место	ОПК-2	Знает, умеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
		ОПК-3	Знает, умеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
		ПК-3	Знает, умеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
		ПК-4	Знает, умеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
3	Раздел III. Человек как субъект труда. Развитие субъекта труда	ОПК-2	Знает, умеет, владеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
		ОПК-3	Знает, умеет, владеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
		ПК-3	Знает, умеет, владеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1
		ПК-4	Знает, умеет, владеет	УО-1; УО-4; ПР7; ПР-4; ПР-11	УО-1

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. — Электрон. текстовые данные. — М. : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 336 с. — 978-5-8291-1098-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36853.html>

2. Фомина Е.А. Инженерная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.А. Фомина, М.М. Арутюнян. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 107 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62839.html>

3. Толочек В.А. Психология труда : учебное пособие для бакалавров и специалистов по направлению и специальностям психологии / В. А. Толочек. Санкт-Петербург : Питер, 2017. 479 с. 2-е изд., доп. Т 525 88.8я73. (5 экз.); 2008. 432 с. (12 экз.); 2005. 478 с. (2 экз.). = всего 19 шт. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837395&theme=FEFU>

4. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах: справочное пособие / Ю. В. Щербатых. Москва : КноРус, 2016. 242 с. (7 экз.).
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837885&theme=FEFU>

5. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата по гуманитарным направлениям и специальностям / [М.М. Абдуллаева, В.В. Барabanщикова, Б.Б. Величковский и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой ; Московский государственный университет. Изд-во Юрайт. 2015 г. 618 с. (3 экз.); 2016. 529 с. (3 экз.). = всего 6 шт.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:785305&theme=FEFU>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1 Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное

- пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с – (Современное образование). <http://www.iprbookshop.ru/7393.html>
- 2 Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 591 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=390349>
 - 3 Управленческая психология: Учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2013. - 352 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=373216>
 - 4 Ефимова, Наталия Сергеевна. Основы психологической безопасности : учебное пособие для вузов / Н. С. Ефимова. Москва. Форум Инфра-М. 2010. 191 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:294725&theme=FEFU>
 - 5 Зеер, Эвальд Фридрихович. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. [4-е изд., перераб., доп.]. Москва. Академический проект Фонд "Мир". 2006. 331 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:5260&theme=FEFU>
 - 6 Ильин, Евгений Павлович. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. Санкт-Петербург. Питер. 2011. 428 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:277500&theme=FEFU>
 - 7 Карпова А.В. Психология труда : учебник для вузов / под ред. А. В. Карпова. Москва. Владос-Пресс. 2004. 352 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:322054&theme=FEFU>
 - 8 Лукьянова Татьяна Викторовна. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала : учебно-практическое пособие : учебное пособие для вузов / [Т. В. Лукьянова, Т. В. Сувалова, С. И. Ярцева] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Государственный университет управления. Москва. Проспект. 2012. 66 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:692714&theme=FEFU>
 - 9 Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=359186>
 - 10 Пряжников, Николай Сергеевич. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие для вузов / Н. С. Пряжников. Москва. Академия. 2008. 367 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:383504&theme=FEFU>

- 11 Рогов, Евгений Иванович. Психология становления профессионализма: учебник для вузов / Е. И. Рогов ; Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону. Фонд науки и образования. 2014. 393 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:749518&theme=FEFU>
- 12 Степанова Н.В. Основы психологии труда: Учебное пособие. Издательство: Оренбургская государственная медицинская академия. 2013, Оренбург. 110 с.
<http://www.iprbookshop.ru/21836.html>
- 13 Аминов, И. И. Психология делового общения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов / И. И. Аминов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 287 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=390280>
- 14 Трусъ, А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.А. Трусъ. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 317 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509563>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Основные ресурсы:

1. «ИТ-образование в Рунете». Образовательные ресурсы Рунета: <http://ifets.ieee.org/russian/depository/resource.htm>
2. «Российский общеобразовательный портал»: <http://www.school.edu.ru/>
«Издание литературы в электронном виде»:
<http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
3. Annual Review: <http://www.annualreviews.org/ebvc>
4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных:
<http://www.scopus.com/>
5. Единая коллекция образовательных ресурсов: <http://school-collection.edu.ru/catalog/>
6. Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА): <http://www.rba.ru/>
7. Каталог электронных ресурсов научной библиотеки ДВФУ: <http://www.dvfu.ru/web/library/elib>
8. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect: <http://www.sciencedirect.com/>.

9. Научная электронная библиотека (НЭБ): <http://www.elibrary.ru/> Портал «Гуманитарное образование»: <http://www.humanities.edu.ru/index.html>

10. Российская государственная библиотека (электронный каталог): <http://www.rsl.ru/>

11. Университетская информационная система Россия (УИС Россия): <http://uisrussia.msu.ru>

12. Электронная библиотечная система «Айбукс»: <http://ibooks.ru/>

13. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека»: www.biblioclub.ru.

17. Электронная библиотечная система издательства «Лань»: <http://e.lanbook.com/>

Дополнительные ресурсы:

<http://elementy.ru> «Элементы». Научно-популярный сайт о последних достижениях науки и техники.

<http://e.lanbook.com> Электронно-библиотечная система Издательства «Лань»

<http://diss.rsl.ru> Электронная библиотека диссертаций.

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса магистрантами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д), Open Office, Skype, Вебинар (Мирополис), программное обеспечение электронного ресурса сайта ДВФУ, включая ЭБС ДВФУ.

1. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/> ,

2. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/> ,

3. Научная электронная библиотека eLIBRARY - <http://elibrary.ru/defaultx.asp> ,

4. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/> ,

5. Электронная библиотека "Консультант магистранта" - <http://www.studentlibrary.ru/> ,

6. Электронно-библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/> ,

7. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/>,

8. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/>,

9. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU> ,

10. Доступ к расписанию https://www.dvfu.ru/schools/school_of_arts_culture_and_sports/student/the-schedule-of-educational-process/;

11. Доступ к рассылке писем <http://mail.dvfu.ru/>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие магистранта на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации: изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Важно проводить дополнительную работу с текстом конспекта:

- внимательно прочитать его; дополнить записи материалами из других источников, рекомендованных преподавателем;

- выделить все незнакомые понятия и термины и в дальнейшем поместить их в словарь.

Наличие словаря определяет степень готовности магистранта к зачету / экзамену и работает как допуск к заключительному этапу аттестации. Необходимо систематически готовиться лекциям-дискуссиям, изучать рекомендованные к прочтению статьи и другие материалы.

Изучение и конспектирование научной литературы

Наиболее распространенным видом самостоятельной работы является конспектирование научной литературы. Конспект – это наиболее совершенная форма записей. Это слово произошло от лат (conspectus), что означает обзор, изложение. В конспекте, составленном по правилам,

сосредоточено самое главное, основное в изучаемой теме, разделе или произведении. В нем сосредоточено внимание на самом существенном, в кратких обобщенных формулировках приведены важнейшие теоретические положения. Конспектирование способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала; помогает выработке умений и навыков правильного, грамотного изложения в письменной форме теоретических и практических вопросов; формирует умения ясно излагать чужие мысли своими словами.

Конспект может быть текстуальным и тематическим. В текстуальном конспекте сохраняется логика и структура изучаемого текста. Запись делается в соответствии с расположением материала в тексте или книге. В тематическом конспекте это делается иначе: за его основу берется не план произведения, а содержание темы, проблемы.

Текстуальный конспект. Этапы работы.

1. Конспектирование делается только после того, как прочитано, усвоено и продумано все произведение.

2. Необходимо мысленно или письменно составить план произведения. По этому плану и будет строиться текстуальный конспект далее.

3. Составление самого конспекта. Можно сказать, что конспект – это расширенные тезисы, дополненные рассуждениями и доказательствами, содержащимися в произведении, а также собственными мыслями и положениями составителя конспекта. Конспект также включает и выписки. В него могут включаться отдельные дословно цитируемые места произведения или материала, а также примеры, цифры, факты, схемы, взятые из конспектируемого произведения. Конспект требует большего наполнения знаниями, чем только фиксация неких сведений. Поэтому для полноценного и успешного конспектирования требуется дальнейшая работа над материалом и определения, связи того или иного произведения с другими в данной тематике или проблематике.

4. Оформление конспекта. Приступая к конспектированию, следует подумать и о его оформлении. Для этого требуется указать:

- имя автора,
- полное название работы,
- место и год издания,
- для статьи указывается, где и когда она была напечатана,
- страницы изучаемого произведения, чтобы можно было, руководствуясь записями, быстро отыскать в тексте нужное место.

Писать конспект рекомендуется четко и разборчиво. Небрежная запись со временем становится малопонятной даже для ее автора. Существует общее

правило: конспект, составленный для себя, должен быть написан так, чтобы его легко прочитал кто-нибудь другой.

При конспектировании допускается сокращение слов, но здесь следует допускать известную осторожность и меру. Использование общеупотребительных сокращений не вызывает сомнений и опасений. В большинстве же случаев каждый составитель вырабатывает свои сокращения. Однако если они не систематизированы, то лучше их не применять. Случайные сокращения ведут к тому, что спустя некоторое время конспект становится непонятным и неудобочитаемым. Недопустимы сокращения в наименованиях и фамилиях.

В конспекте можно выделять места текста в зависимости от их значимости. Для этого применяются различного размера буквы, подчеркивания, замечания на полях. В конспекте могут быть диаграммы, таблицы, схемы, которые придают ему наглядность, способствуют лучшему усвоению изучаемого материала. Конспект, обычно ведется в тетрадях или на отдельных листках.

Записи в тетрадях легче оформить, они занимают меньше места, их удобно брать и носить с собой на лекцию, семинары и т.д. Рекомендуется оставлять в тетрадях поля для последующей работы над конспектом, для дополнительных записей, замечаний, пунктов плана. Тетрадный конспект вести намного легче, чем конспектировать на листках. Однако конспект в тетради имеет и недостатки: в нем мало место для пополнения новыми сведениями, материалами, выводами, обобщениями.

Конспект на отдельных листках. Из него удобно извлечь отдельную, понадобившуюся запись; его можно быстро пополнить листками с новыми сведениями и материалами, выводами и обобщениями; при подготовке выступлений лекций, докладов легко подобрать листики из различных конспектов, свести их вместе; в результате конспект может стать тематическим. Недостатки конспекта на отдельных листках: а) необходимы папки для их хранения, которые можно перепутать, рассыпать; б) возникает также необходимость писать на них порядковый номер или какой-нибудь индекс, название конспектируемого произведения. Однако такая затрата времени окупается мобильными и удобными преимуществами.

Курс структурирован по тематическому и проблемному принципам, что позволяет, с одной стороны, систематизировать учебный материал, с другой – подчеркнуть связь с другими дисциплинами гуманитарного и специального цикла.

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются разнообразные формы работ: чтение лекций, практические занятия, задания для самостоятельной работы.

Лекционные занятия ориентированы на освещение вводных тем в каждый раздел курса и призваны ориентировать магистрантов в предлагаемом материале, заложить научные и методологические основы для дальнейшей самостоятельной работы магистрантов.

В работе с магистрантами используются разнообразные средства, формы и методы обучения (информационно-развивающие, проблемно-поисковые).

Особо значимой для профессиональной подготовки магистрантов является *самостоятельная работа* по курсу. В ходе этой работы магистранты отбирают необходимый материал по изучаемому вопросу и анализируют его. В рамках учебного курса подразумевается выполнение ряда заданий для самостоятельной работы, которые проверяются преподавателем, обсуждаются со магистрантами и учитываются при итоговом контроле знаний по курсу.

Магистрантов необходимо познакомить с основными нормативно-правовыми актами, без которых невозможно полноценное понимание проблематики курса. Поэтому эти акты рекомендованы магистрантам для домашнего изучения и включены в программу.

В процессе преподавания дисциплины «Психология организации труда» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения:

1. Лекция-дискуссия.

Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы слушателей на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами. Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и учащегося, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает магистрантам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается. Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания в ходе дискуссии.

По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает магистрантам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается. Положительным в дискуссии является, то, что обучаемые

согласятся с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу.

Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания в ходе дискуссии. Отрицательное же то, что обучаемые могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Слушатели в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его. Выбор вопросов для активизации учащихся и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые преподаватель ставит перед собой для данной аудитории.

2. Круглый стол (дебаты)

Круглый стол — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;
- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);
- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

При проведении «круглого стола» необходимо учитывать некоторые особенности:

- а) нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение

участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

б) преподаватель также располагался в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой, где он сидит отдельно от магистрантов они обращены к нему лицом. В классическом варианте участники адресуют свои высказывания преимущественно ему, а не друг другу. А если преподаватель сидит среди магистрантов, обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, это также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между преподавателем и магистрантами.

«Круглый стол» планируется организовать следующим образом:

1) Преподавателем формулируются (рекомендуется привлекать и самих магистрантов) вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;

2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;

3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (юрист, социолог, психолог, экономист);

4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.

Выступления специально подготовленных магистрантов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, магистранты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

Основную часть «круглого стола» по любой тематике составляют дискуссия и дебаты.

Критерии выставления оценки магистранту на зачете по дисциплине «Психология организации труда»:

Магистрантам рекомендуется при подготовке зачёту, прежде всего, опираться на материал, приведенный в полном курсе лекций.

При работе с литературой рекомендуется уделять особое внимание терминам и основным понятиям курса с целью уяснения сущности изучаемых феноменов, разбивать материал на части, уметь выделять существенное в материале, запоминать авторов, делать для себя рабочие

планы-конспекты, проверять умение воспроизвести основные положения и умение сделать вывод на основе изученного материала.

При подготовке к зачёту рекомендуется проверить знание и понимание терминологии курса, умение раскрыть сущность изучаемых психологических явлений, привести их характеристики и дать типологию, рекомендуется особо остановиться на теориях и фамилиях ученых.

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
61 – 100	«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется магистранту, если он имеет знания основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, незначительные нарушения логической последовательности в изложении программного материала.
До 61	«незачтено»	Оценка «незачтено» выставляется магистранту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится магистрантам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Психология организации труда» предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb),

конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Психология организации труда»
Направление подготовки 37.03.01 Психология
профиль «Психологическое консультирование и психодиагностика»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе; Проверка конспектов; УО-1; УО-4; ПР-7;
2	2-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе; Проверка конспектов; УО-1; УО-4; ПР-7;
3	3-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе; Проверка конспектов; УО-1; УО-4; ПР-7;
4	4-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе; Проверка конспектов; УО-1; УО-4; ПР-7;
5	5-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе; Проверка конспектов; УО-1; УО-4; ПР-7;
6	6-я неделя	Чтение рекомендованной литературы;	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-

		<p>конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)</p>		<p>дискуссии; Участие в круглом столе; Проверка конспектов; УО-1; УО-4; ПР-7;</p>
7	7- неделя	<p>Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме</p>	4	<p>Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.</p>
8	8-я неделя	<p>Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме</p>	4	<p>Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.</p>
9	9-я неделя	<p>Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме</p>	4	<p>Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.</p>
10	10-я неделя	<p>Чтение рекомендованной</p>	4	<p>Устный опрос у доски;</p>

		<p>литературы; конспектирование. Подготовка к лекции- дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме</p>		<p>Участие в лекции- дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.</p>
11	11-я неделя	<p>Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции- дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме</p>	4	<p>Устный опрос у доски; Участие в лекции- дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.</p>
12	12-я неделя	<p>Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции- дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме</p>	4	<p>Устный опрос у доски; Участие в лекции- дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.</p>
13	13-я неделя	<p>Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции- дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам)</p>	4	<p>Устный опрос у доски; Участие в лекции- дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП).</p>

		Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме		Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.
14	14-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.
15	15-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.
16	16-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискуссии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискуссии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.

17	17-я неделя	Чтение рекомендованной литературы; конспектирование. Подготовка к лекции-дискусии; Подготовка к круглому столу (дебатам) Подготовка реферата (защита в течение семестра); Подготовка кейса - Практической работы по теме	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискусии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.
18	18-я неделя	Повторение теоретического материала. Подготовка к зачёту.	4	Устный опрос у доски; Участие в лекции-дискусии; Участие в круглом столе Защита реферата в виде мультимедийной презентации (ММП). Сдача кейса – Практической работы по теме. УО-1; УО-4; ПР-7; ПР-4; ПР-11.

Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению

Цель самостоятельной работы. Самостоятельная работа помогает магистрантам:

1) овладеть знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.); составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста и т.д.; работа со справочниками и др. справочной литературой; ознакомление с нормативными и правовыми документами; учебно-методическая и научно-исследовательская работа; использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) закреплять и систематизировать знания: работа с конспектом лекции; обработка текста, повторная работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей; подготовка плана; составление таблиц для систематизации

учебного материала; подготовка ответов на контрольные вопросы; аналитическая обработка текста; подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре (конференции, круглом столе и т.п.); тестирование и др.;

3) формировать умения: подготовка к практическим работам; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности; анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами магистрантов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений магистрантов, развитие у магистрантов творческого мышления, умения разрабатывать и реализовывать на практике самостоятельные научно-исследовательские программы и социокультурные проекты.

Формы самостоятельной работы магистрантов:

- работа с литературными источниками; изучение и конспектирование научной литературы;

- подготовка реферата (доклада);

- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, магистрантам (магистрантам) необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у магистрантов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой.

Изучение и конспектирование научной литературы

Наиболее распространенным видом самостоятельной работы является конспектирование научной литературы. Конспект – это наиболее совершенная форма записей. Это слово произошло от лат (conspectus), что означает обзор, изложение. В конспекте, составленном по правилам, сосредоточено самое главное, основное в изучаемой теме, разделе или произведении. В нем сосредоточено внимание на самом существенном, в кратких обобщенных формулировках приведены важнейшие теоретические

положения. Конспектирование способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала; помогает выработке умений и навыков правильного, грамотного изложения в письменной форме теоретических и практических вопросов; формирует умения ясно излагать чужие мысли своими словами.

Конспект может быть текстуальным и тематическим. В текстуальном конспекте сохраняется логика и структура изучаемого текста. Запись делается в соответствии с расположением материала в тексте или книге. В тематическом конспекте это делается иначе: за его основу берется не план произведения, а содержание темы, проблемы.

Текстуальный конспект. Этапы работы.

1. Конспектирование делается только после того, как прочитано, усвоено и продумано все произведение.

2. Необходимо мысленно или письменно составить план произведения. По этому плану и будет строиться текстуальный конспект далее.

3. Составление самого конспекта. Можно сказать, что конспект – это расширенные тезисы, дополненные рассуждениями и доказательствами, содержащимися в произведении, а также собственными мыслями и положениями составителя конспекта. Конспект также включает и выписки. В него могут включаться отдельные дословно цитируемые места произведения или материала, а также примеры, цифры, факты, схемы, взятые из конспектируемого произведения. Конспект требует большего наполнения знаниями, чем только фиксация неких сведений. Поэтому для полноценного и успешного конспектирования требуется дальнейшая работа над материалом и определения, связи того или иного произведения с другими в данной тематике или проблематике.

4. Оформление конспекта. Приступая к конспектированию, следует подумать и о его оформлении. Для этого требуется указать:

- имя автора,
- полное название работы,
- место и год издания,
- для статьи указывается, где и когда она была напечатана,
- страницы изучаемого произведения, чтобы можно было, руководствуясь записями, быстро отыскать в тексте нужное место.

Писать конспект рекомендуется четко и разборчиво. Небрежная запись со временем становится малопонятной даже для ее автора. Существует общее правило: конспект, составленный для себя, должен быть написан так, чтобы его легко прочитал кто-нибудь другой.

При конспектировании допускается сокращение слов, но здесь следует допускать известную осторожность и меру. Использование общеупотребительных сокращений не вызывает сомнений и опасений. В большинстве же случаев каждый составитель вырабатывает свои сокращения. Однако если они не систематизированы, то лучше их не применять. Случайные сокращения ведут к тому, что спустя некоторое время конспект становится непонятным и неудобочитаемым. Недопустимы сокращения в наименованиях и фамилиях.

В конспекте можно выделять места текста в зависимости от их значимости. Для этого применяются различного размера буквы, подчеркивания, замечания на полях. В конспекте могут быть диаграммы, таблицы, схемы, которые придают ему наглядность, способствуют лучшему усвоению изучаемого материала. Конспект, обычно ведется в тетрадях или на отдельных листках.

Записи в тетрадях легче оформить, они занимают меньше места, их удобно брать и носить с собой на лекцию, семинары и т.д. Рекомендуется оставлять в тетрадях поля для последующей работы над конспектом, для дополнительных записей, замечаний, пунктов плана. Тетрадный конспект вести намного легче, чем конспектировать на листках. Однако конспект в тетради имеет и недостатки: в нем мало место для пополнения новыми сведениями, материалами, выводами, обобщениями.

Конспект на отдельных листках. Из него удобно извлечь отдельную, понадобившуюся запись; его можно быстро пополнить листками с новыми сведениями и материалами, выводами и обобщениями; при подготовке выступлений лекций, докладов легко подобрать листики из различных конспектов, свести их вместе; в результате конспект может стать тематическим. Недостатки конспекта на отдельных листках: а) необходимы папки для их хранения, которые можно перепутать, рассыпать; б) возникает также необходимость писать на них порядковый номер или какой-нибудь индекс, название конспектируемого произведения. Однако такая затрата времени окупается мобильными и удобными преимуществами.

Подготовка рефератов, докладов и сообщений

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа магистранта над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в

заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут. Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода. Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели. В отличие от доклада сообщение носит более краткий характер и соответственно для его подготовки требуется меньше времени.

Реферат (от лат. *refereo* — докладываю, сообщаю) представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме. Избранная магистрантом проблема изучается и анализируется на основе одного или нескольких источников. В отличие от курсовой работы, представляющей собой комплексное исследование проблемы, реферат направлен на анализ одной или нескольких научных работ.

Целями написания реферата являются:

- развитие у магистрантов навыков поиска актуальных проблем современного законодательства;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания реферата являются:

- научить магистранта максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых магистрант пишет свой реферат;

- научить магистранта грамотно излагать свою позицию по анализируемой в реферате проблеме;

- подготовить магистранта к дальнейшему участию в научно – практических конференциях, семинарах и конкурсах;

- помочь магистранту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или диплома;

- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с мнением того или иного автора по данной проблеме.

Основные требования к содержанию реферата

Магистрант должен использовать только те материалы (научные статьи, монографии, пособия), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Содержание реферата должно быть конкретным, исследоваться должна только одна проблема (допускается несколько, только если они взаимосвязаны). Магистранту необходимо строго придерживаться логики изложения (начать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы). Реферат должен заканчиваться выведением выводов по теме.

По своей *структуре* реферат состоит из:

1. Титульного листа;

2. Введения, где магистрант формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию;

3. Основного текста, в котором последовательно раскрывается избранная тема. В отличие от курсовой работы, основной текст реферата предполагает разделение на 2-3 параграфа без выделения глав. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует "перегружать" текст;

4. Заключение, где магистрант формулирует выводы, сделанные на основе основного текста.

5. Списка использованной литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается магистрант при подготовке реферата, так и иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Стандартный объем реферата составляет 8-12 страниц машинописного текста, но в любом случае он не должен превышать 15 страниц. Интервал – 1,5, размер шрифта – 14, поля: левое — 3см, правое, верхнее и нижнее —

2 см. Страницы должны быть пронумерованы. Абзацный отступ от начала строки равен 1 см.

Порядок сдачи реферата и его оценка

Реферат пишется магистрантами в течение триместра в сроки, устанавливаемые преподавателем по конкретной дисциплине, и сдается преподавателю, ведущему дисциплину.

По результатам проверки магистранту выставляется определенное количество баллов, которое входит в общее количество баллов магистранта, набранных им в течение триместра. При оценке реферата учитываются соответствие содержания выбранной теме, четкость структуры работы, умение работать с научной литературой, умение ставить проблему и анализировать ее, умение логически мыслить, владение профессиональной терминологией, грамотность оформления.

Методические рекомендации для подготовки презентаций

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 10 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора;
- следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации; желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
- последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию каждый магистрант должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений магистранту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с

самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности магистранта свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы.

Формы практических занятий по дисциплине «Психология организации труда» может быть следующей:

Семинар-дискуссия. Преподаватель делит магистрантов на две группы (группу «Докладчиков» и группу «Оппонентов»), дает задание обеим группам найти научно-методический материал для дискуссии. Основная методическая цель: инициатива магистрантов в актуализации научно-методических материалов и активного их применения в ходе дискуссии. Важно, чтобы источники информации были разнообразными, представляли различные точки зрения на проблему.

Семинар-конференция. Преподаватель заранее предлагает магистрантам, на выбор, темы, отражающие содержательные элементы структуры практического занятия. Магистранты выступают с докладами, которые обсуждаются всеми участниками под руководством преподавателя.

Решение кейс-заданий. Обучающимся предлагают решить реальную практическую задачу (предполагающую проведение процедуры психологической диагностики с последующим анализом данных, или проведение анализа сегмента трудовой деятельности и т.д.). В процессе разрешения кейс-задания магистранту требуется актуализировать знания, полученные ранее, а если знаний не хватает, то найти их и применить. При этом зачастую сама проблема не имеет однозначных решений, что позволяет преподавателю варьировать ход занятия. Этот метод активного обучения, предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией — осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей. Непосредственная цель реализации такого задания - совместными усилиями группы магистрантов решить, проанализировать практическую задачу в конкретных условиях и выработать оптимальное практическое решение её реализации. Окончание процесса – оценка и выбор лучшего алгоритма действий в контексте поставленной проблемы.

Подготовка к научной дискуссии

Для этого академическая группа разделяется на три подгруппы, имеющие разные роли на практическом занятии: 1) группа докладчиков; 2) группа оппонентов; 3) группа рецензентов.

В ходе занятия «докладчики» освещают основные вопросы занятия, «оппоненты» ведут научную дискуссию с «докладчиками», «рецензенты» анализируют ход дискуссии и всё занятие.

Дискуссия – метод активного включения обучаемых в коллективный поиск истины, повышающий интенсивность и эффективность учебного процесса. Она требует от магистрантов напряженной самостоятельной работы, рождает у каждого из них потребность высказать собственную точку зрения, свое мнение по обсуждаемому вопросу.

Дискуссия на семинаре должна быть доброжелательной и корректной. Ее участники должны проявлять принципиальность и последовательность в суждениях, ответственность за свое выступление, что выражается в научной весомости замечаний и контраргументов, содержательности выражаемой мысли, точности в определении понятий.

Одна из задач такого метода проведения практических занятий – привить магистрантам навыки и правила ведения научной дискуссии.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

Контроль самостоятельной работы магистрантов предусматривает:

- соотнесение содержания контроля с целями обучения;
- объективность контроля;
- валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);
- дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

- просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;
- самопроверка, взаимопроверка выполненного задания в группе;
- обсуждение результатов выполненной работы на занятии;
- устный опрос;
- индивидуальное собеседование;
- собеседование с группой.

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы магистранта являются:

- уровень освоения магистрантов учебного материала;
- умения магистранта использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общеучебных умений;
- умения магистранта активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать ее и применять на практике;

- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать ее.

Самостоятельная работа магистрантов предполагает следующие виды работ в объеме (ориентировочно) 3,5 часов в неделю (из расчета 63 часов за курс, без учета часов подготовки к экзамену).

1. Проведение теоретико-типологического анализа подборки периодической литературы по изучаемой дисциплине: знакомство с дополнительной научной литературой по психологии труда, инженерной психологии и эргономики; конспектирование профильных журнальных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономики. По проработанному материалу должны быть подготовлены 3 сообщения в семестр, которые включаются в общий рейтинг дисциплины.

2. Составление кратких конспектов по изучаемой теме.

3. Составление глоссария терминов по изучаемой теме.

4. Написание реферата по теме, предложенной преподавателем или самостоятельно выбранной магистрантом и согласованной с преподавателем (запланирована подготовка рефератов по темам №2 и №3 учебного курса).

5. Подготовка презентаций по темам рефератов на семинарские занятия.

6. Обработка полученных на практических (аудиторных) занятиях результатов практических работ и подготовка отчетов.

Задания к самостоятельной работе магистрантов

Перечень практических заданий (на самостоятельную работу) по темам дисциплины:

Занятие 1.1. Обзорная характеристика психологии труда (1 час.).

Практическое задание: «Задачи психологии труда и организационной психологии» (Е.А. Климов. Введение в психология труда).

Ниже приведены описания действий специалистов-человековедов.

Постарайтесь проранжировать эти описания, поставив на первые места те, которые, по вашему мнению, в наибольшей степени характеризуют работу, относящуюся к психологии труда.

1. Специалист сталкивается со следующей ситуацией: в цехе, где завершается изготовление больших бидонов (40-литровых фляг), имеются рабочие места двух видов. На одном рабочем месте к бидону привариваются две ручки, а на другом - два кронштейна для крепления крышки. Обе операции весьма сходны по отдельным движениям работниц ("взять" ручку или кронштейн, "приставить" к нужному месту, "нажать педаль" сварочного аппарата, "отложить" изделие), и в результате на них были установлены одинаковые нормы выработки. Однако работницы утомляются, раздражаются и плохо справляются с нормой, когда приваривают кронштейны; в то же время они себя удовлетворительно чувствуют и хорошо зарабатывают при приварке ручек. В чем дело? Специалист проводит исследование, в ходе которого выясняется, что работница должна различать кронштейны по неброским признакам (кронштейны разные: одни предназначены для шарнирного соединения с крышкой, а другие - для фиксации крышки посредством "застежки"); приварив один кронштейн, нужно удерживать в памяти, какой именно из двух возможных кронштейнов приварен, и выбрать из ящика кронштейн другого типа. Что касается ручек, то они одинаковы. Таким образом, рассудил специалист, операция приварки кронштейнов регулируется мысленной схемой действия (нужно помнить очередность постановки нечетко различающихся кронштейнов), а операция приварки ручек в значительной степени регулируется легко воспринимаемыми внешними сигналами. Нужно либо пересмотреть норму выработки на операцию приварки кронштейнов, либо ввести в практику броские сигнальные раздражители (яркую маркировку видов кронштейнов). Специалист выбрал второй путь. В итоге жалобы работниц на утомление при приварке кронштейнов прекратились, отношение к этой операции улучшилось, норма стала выполняться. (Г.З. Бедный).

2. Специалист сталкивается со следующей ситуацией: когда рабочий пользуется стрелочным измерительным прибором высокой точности (так называемым прецизионным прибором), то субъективная погрешность отсчета (неточное считывание показаний прибора) имеет существенное отрицательное значение для производства. При отсчете показаний по шкале такого прибора рабочий (оператор) должен "на глаз" оценивать десятые доли расстояния между двумя соседними штрихами шкалы. Если деления можно подсчитать, то для ориентировки в ненанесенных на шкале долях деления (а наносить их уже некуда - штрихам уже слишком тесно) нужны какие-то

другие средства. Проведя исследования, специалист предложил средство для формирования у оператора навыка точного считывания показаний прибора, сводящееся к следующему: оператор некоторое время тренируется с набором карточек, на каждой из которых изображено то или иное положение стрелки между линиями (0,1; 0,2; 0,3 и т.д.). После тренировок по специальной системе (карточки предъявляются в случайном порядке и каждый раз оператору сообщается истинное значение видимого положения стрелки) все операторы стали производить считывание с более высокой, чем прежде, точностью (Ф.С. Пинский).

3. Группа специалистов провела в цехе замеры освещенности и уровня громкости шума на различных участках. Для улучшения освещения было предложено изменить конструкцию оконных переплетов. В целях снижения шумов предложили разместить в центральной части цеха инструментальную кладовую, промежуточные склады, пульта управления и другие вспомогательные службы, помещения которых было предложено отделить стеклянными перегородками. В результате повысилась освещенность в цехе и снизился уровень шумов (Е.В. Батенин).

4. Специалисты убедились, что при очистке пассажирских вагонов, производимой вручную, создаются крайне неблагоприятные условия труда (большое пылеобразование при очистке от грязи пола, продувке сжатым воздухом вентиляционных каналов вагона, надоконных ниш, подоконных карманов и т.п.). После необходимых теоретических и экспериментальных поисков была создана эффективная пылеотсасывающая установка, позволяющая успешно решить вопрос о нормализации условий труда при очистке и разборке вагонов (Б.Я. Кругляк).

5. Специалисты изучили изменения показателей выносливости правой руки работниц (сборщиц на конвейере) в течение рабочего дня. В результате были разработаны рекомендации такого рода: время обеденного перерыва целесообразно назначать в середине дня так, чтобы первая половина дня была на час дольше второй (так как вторая половина дня более трудная). При этом для одной разновидности конвейера желательно делать до обеда два перерыва (5 и 7 мин), для другой разновидности конвейера - три перерыва по 10 мин и т.д. (З. М. Золина).

6. Ручная щипка слюды - особо монотонный вид работы. Она вызывает у человека неприятное ощущение "топтанья на месте", "движения по кругу", ряд неблагоприятных состояний, сопровождающих подобные виды труда. Специалист, разобравшись в ситуации, предложил всю дневную норму слюды полуфабриката разбивать на отдельные часовые порции с таким расчетом, чтобы работница ясно видела объем сырья, которое необходимо

перерабатывать в течение каждого часа. Кроме того, приняв во внимание нормальный, естественный ход развития работоспособности в течение дня, а также учтя индивидуальные особенности работниц, установленные в специальном обследовании, специалист составил для каждой из них персональный почасовой график выработки продукции. В результате уменьшилась утомляемость, понизилось нервное напряжение щипальщиц, возрос интерес к трудовой деятельности, перестали возникать и остро переживаться состояния пресыщения работой, скуки. Выработка повысилась и стала более устойчивой (В.Г. Асеев).

ОТВЕТ:

1,2,6 = работа психолога труда.

1 = использование знаний о психологической составляющей действий.

2 = действие по восприятию особенностей объекта и усовершенствованию путем тренировки.

6 = спроектировано и построено внутреннее средство Д. = постановка промежуточных целей в монотонной Д.

3,4 = работа гигиенистов + инженеры-организаторы + инженеры-конструкторы.

5 = работа физиолога.

Занятие 1.2 Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда и организационной психологии (1 час.).

Практическое задание: По теме «История развития отечественной и зарубежной психологии труда» магистрантам необходимо подготовить реферат в формате мультимедийной презентации. Темы рефератов прилагаются в разделе ФОС.

Занятие 2.1 Методы исследования в психологии труда и организационной психологии (1 час.).

Практическое задание: По теме «Методы исследования в психологии труда» магистрантам необходимо подготовить реферат в формате мультимедийной презентации. Темы рефератов прилагаются в разделе ФОС.

Занятие 2.2 Основные положения психологической теории деятельности. Труд как деятельность. Анализ труда с позиции психологической теории деятельности (1 час.).

Практическое задание: «Психологическое изучение профессиональной деятельности – схема описания профессии».

Цель занятия. Изучить и практически применить схему описания профессиональной деятельности.

Оснащение. Схема описания профессиональной деятельности.

Порядок работы.

1. Выбрать профессию, хорошо знакомую по личному опыту.
2. Собрать дополнительные данные о ней, используя методы беседы, наблюдения, самонаблюдения (схема служит при этом программой сбора данных).
3. Описать особенности профессиональной деятельности в соответствии с разделами схемы. Итогом занятия является данное описание.

Контрольные вопросы:

1. Как различаются профессии по степени проблемности трудовых ситуаций?
2. Как различаются профессии по особенностям трудового взаимодействия?
3. Как различаются профессии по характеру ответственности?

Отчет в письменной форме: описание особенности профессиональной деятельности в соответствии с разделами схемы. Итогом задания является данное описание.

Занятие 3. Системный подход в исследовании предмета психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ (2 час.).

Практическое задание: «Функциональный анализ деятельности».

Цель: закрепить на практике полученные знания по обозначенной теме; научить магистрантов производить структурно-функциональный анализ деятельности профессионала.

Задание:

А) Прочитать и законспектировать статью В.Э Мильмана «Компоненты и уровни в функциональной структуре деятельности» (Журнал Вопросы психологии №1, 1991).

Б) Выбрать знакомую профессию (проект).

В) Провести функциональный анализ деятельности профессионала.

Необходимо выделить следующие функциональные подсистемы: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт.

Занятие 4. Профессия, трудовой пост и рабочее место. Профессия как система социальных отношений (2 час.).

Практическое задание: «Схема понятий».

Задание: составить схему соотношений следующих понятий: «субъект труда», «объект и предмет труда», «продукт», «эргатические функции» (трудовые и средств труда), «профессия», «трудовой пост», «рабочее место».

Занятие 5. Основы дифференциальной психологии профессий: классификации профессий (2 час.).

Практическое задание: «Модульный подход в профессиографии».

С помощью предлагаемого В. Е. Гавриловым перечня модулей разработать элементарную психологическую характеристику профессии, пригодную для целей профориентации (Гаврилов В. Е. Составление и использование психологических характеристик профессии в целях профориентации. — Л., 1988).

Цель занятия. Овладение методикой модульного составления профессиограммы.

Оснащение. Перечень психологических модулей различных профессий (см. табл. приложение).

Порядок работы. После ознакомления с профессией (с помощью наблюдения, беседы, анализа документации) сопоставить полученную информацию с описанием модулей. Затем следует выбрать из них такие, которые соответствуют данной профессии. При этом целесообразно руководствоваться следующими критериями:

1. Модуль должен иметь настолько важное значение, что его игнорирование приведет к невозможности качественного выполнения профессиональных задач.

2. Модуль (если он не отвечает первому критерию) должен достаточно часто и регулярно проявляться в процессе работы по данной профессии.

3. Модуль должен быть присущ большинству специальностей по данной профессии.

4. Модуль должен соответствовать программе обучения по данной профессии.

5. Модуль должен соответствовать инструкциям и правилам безопасности труда в данной профессии.

6. Модуль должен соответствовать перспективам развития данной профессии.

7. Модуль должен соответствовать требованиям средней квалификации работника данной профессии.

Контрольные вопросы:

1. Какие преимущества имеет модульный подход к психологическому описанию профессиональной деятельности?
2. Для каких целей подходит составленная из психологических модулей характеристика профессии?

Задание 6. Сущность и методы психологического профессиоведения. Профессиография. (2 часа).

Практическое задание: «Экспертная оценка профессионально значимых свойств».

Цель занятия. Овладение методикой получения экспертных оценок профессионально значимых свойств с помощью ранжирования карточек (Дмитриева М.А. Исследование представлений субъекта труда о необходимых для деятельности свойствах личности / Практикум по инженерной психологии и психологии труда / Под. ред. А. А. Крылова. - Л., 1983. - С. 110-116).

Порядок работы. Специалист получает набор карточек, и, в то время как он просматривает их, психолог дает инструкцию: «На этих карточках написаны психологические качества, которые могут влиять на успешность работы по вашей специальности. Просьба дать экспертную оценку этих качеств. Пожалуйста, разложите их в таком порядке: самые важные качества в начале, затем — по мере убывания значения. Если два качества кажутся вам одинаковыми по значению, не задумывайтесь, кладите их в любом порядке — разница в 1 % не играет роли». В процессе раскладывания карточек специалисты обращаются к психологу с уточняющими вопросами, высказывают свое мнение о том или ином качестве. Все высказывания следует записывать.

Контрольные вопросы:

1. Какие трудности возникают при работе с опросниками типа «Листа Липмана»?
2. В чем состоят преимущества предложенной методики экспертной оценки?

Занятие 7.1 Профессиональное становление личности: развитие человека как субъекта труда (1 час.).

Практическое задание: «Психологическое обеспечение профессионального самоопределения: профессиональная мотивация учащегося (Л.А.Верещагина)».

Цель занятия. Изучение мотивов профессиональной деятельности.

Оснащение. Опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности и лист для ответов.

Порядок работы. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают бланки для ответов и зачитывают инструкцию: «Предлагаемый опросник состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания. Необходимо из трех вариантов окончания выбрать наиболее верный. Далее в бланке ответов следует отыскать соответствующий ответ и отметить его, обведя кружком. Будьте внимательны: для каждого утверждения должен быть выбран и помечен только один ответ. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов».

Контрольные вопросы.

1. Какое значение имеет профессиональная мотивация для человека?
2. На каких этапах профессиональной карьеры можно диагностировать профессиональные мотивы?

Занятие 7.2 Проблема развития человека как субъекта труда: кризисы профессионального становления личности (1 час.).

Практическое задание: «Профессиональная карьера - опросник «Якоря карьеры» (Опросник Э. Шейна, перевод и адаптация В.Э Винокуровой и В.А.Чикер).

Цель занятия. Определение карьерных ориентации личности.

Оснащение. Опросник «Якоря карьеры».

Контрольные вопросы.

1. Что определяют тип и выраженность карьерных ориентации?
2. Как вы думаете, для чего желателен баланс различных видов карьерных ориентации?

Занятие 8.1 Профессиональное самоопределение личности (2 час.).

Практическое задание: «Профессиональная направленность личности: методика ДДО (Е.А.Климова)».

Оснащение. Методика ДДО (Е.А.Климова).

Занятие 8.2 Профессиональная карьера. Акмеологическая парадигма. Профессиональные деструкции и деформации личности (2 час.).

Практическое задание: «Профессиональная направленность личности: методика Дж. Голланда».

Оснащение. Методика Дж. Голланда.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистрантов должна обладать следующими признаками:

- быть выполненной лично магистрантом или являться самостоятельно выполненной частью коллективной работы согласно заданию преподавателя;
- представлять собой законченную разработку (законченный этап разработки), в которой раскрываются и анализируются актуальные проблемы по определённой теме и её отдельным аспектам (актуальные проблемы изучаемой дисциплины и соответствующей сферы практической деятельности);
- демонстрировать достаточную компетентность автора в раскрываемых вопросах;
- иметь учебную, и/или практическую направленность и значимость;
- содержать определенные элементы новизны.

Самостоятельная письменная работа оформляется в соответствии с требованиями, принятыми стандартом с учётом дополнительных требований кафедры (преподавателя) и представляется в указанный срок.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

70-89% от максимального количества баллов («**Отлично**») магистрант получает, если: неполно (не менее 70 % от полного), но правильно изложено задание;

- при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя;
- дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;
- может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
- правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания магистрантом данного материала.

50-69 % от максимального количества баллов («**Хорошо**») магистрант получает, если:

- неполно (не менее 50 % от полного), но правильно изложено задание;
- при изложении допущена 1 существенная ошибка;
- знает и понимает основные положения данной темы, но допускает неточности в формулировки понятий;

- излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно;

- затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.

49 % и менее от максимального количества баллов (**«Удовлетворительно»**) магистрант получает, если:

- неполно (менее 50 % от полного) изложено задание;

- при изложении были допущены существенные ошибки.

В «0» баллов преподаватель вправе оценить выполнение магистрантом задание, если оно не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работу.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Психология организации труда»
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Магистерская программа «Психология менеджмента»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

Паспорт ФОС

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК- 2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	Знает теоретические основы, техники и правила руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; Знает психологические теории, обуславливающие толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
	Умеет	Осуществлять руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
	Владеет	Базовыми процедурами, техниками и методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; Владеет техниками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
ОПК – 3 - способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает	Знает теоретические основы методик и техник самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации; Знает основы технологий и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
	Умеет	Осуществлять самостоятельный поиск, критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации; Умеет формулировать цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения
	Владеет	Методиками и техниками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации; Владеет технологией и методами постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения
ПК-3 - готовностью модифицировать,	Знает	Теоретические основы и правила проведения процедур модификации, адаптации

адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий		существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
	Умеет	Осуществлять (проводить) процедуры модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.
	Владеет	Методами и техниками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.
ПК-4 - Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	Знает	Теоретические анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе
	Умеет	Анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе
	Владеет	Методами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе

Контроль достижения целей курса

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел I.	ОПК-2	Знает	Семинар УО-1; УО-1

	Труд, профессия, трудовой пост и рабочее место			Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7	Вопросы к экзамену: №№ 1-13
		ОПК-3	Знает	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 1-13
		ПК-3	Знает	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 1-13
		ПК-4	Знает	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 1-13
2	Раздел II. Пространство (топос) субъекта в труде: профессия, трудовой пост и рабочее место	ОПК-2	Знает, умеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 14-36
		ОПК-3	Знает, умеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 14-36
		ПК-3	Знает, умеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 14-36
		ПК-4	Знает, умеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 14-36
3	Раздел III. Человек как субъект труда. Развитие субъекта труда	ОПК-2	Знает, умеет, владеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 37-50
		ОПК-3	Знает, умеет, владеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 37-50

		ПК-3	Знает, умеет, владеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 37-50
		ПК-4	Знает, умеет, владеет	Семинар УО-1; Круглый стол УО-4; Конспект ПР-7; Реферат ПР-4; Разбор кейса ПР-11	УО-1 Вопросы к экзамену: №№ 37-50

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ОПК- 2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает (пороговый уровень)	теоретические основы, правила и механизмы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;	знание основ механизмов самоорганизации, методов техник и приёмов самообразования руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий;	- способность разъяснить и теоретически обосновать основные правила и механизмы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий;
		знает законы и принципы социального восприятия и оценки человека человеком;	знание законов и принципов социального восприятия и оценки человека человеком;	- способность разъяснить и теоретически обосновать законы и принципы социального восприятия и оценки человека человеком;
		знает теоретические основы формирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных стереотипов.	знание теоретических основ формирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных стереотипов.	- способность разъяснить и теоретически обосновать основы механизмов формирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных стереотипов.

	умеет (продви нутый)	осуществлять стандартные базовые процедуры и использовать руководства коллективом в сфере своей профессиональн ой деятельности; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональн ые и культурные различия;	умение осуществлять стандартные базовые процедуры руководства коллективом в сфере своей профессиональн ой деятельности с использованием традиционных методов и технологий; умение о толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональн ые и культурные различия;	- способность определить основные понятия и категории и объяснить механизм руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий; - способность определить основные понятия и категории и объяснить механизмы, законы и принципы социального восприятия и оценки человека человеком и толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
	владеет (высоки й)	базовыми процедурами применения основ механизмов руководства коллективом в сфере своей профессиональн ой деятельности.	владение базовыми процедурами руководства коллективом в сфере своей профессиональн ой деятельности; владение базовыми процедурами рефлексии и оценки законов и принципов социального восприятия и оценки человека человеком;	- способность быстро ориентироваться в системе техник руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, с использованием традиционных методов и технологий; - способность толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ОПК – 3 - способностью к самостоятельному у поиску, критическому анализу,	знает (порогов ый уровень)	теоретические основы приёмов и методов самостоятельног о поиска, критического	знание теоретических основ самостоятельного поиска, критического	- способность дать определение рассматриваемых понятий из области методологии психологического

<p>систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения</p>		<p>анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>теоретические основы, приёмов и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>	<p>анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>знание теоретических основ, приемов и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>	<p>исследования;</p> <p>- способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>организовать и провести процедуру самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>умеет формулировать цели и задачи исследования; выбирать оптимальные методы и технологии их достижения;</p>	<p>умение организовать и провести самостоятельный поиск, критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации;</p> <p>умение формулировать цели исследования и осуществлять выбор оптимальных методов и технологий их достижения;</p>	<p>- способность организовать и проводить процедуру самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>- способность формулировать цели и задачи исследования; выбирать оптимальные методы и технологии их достижения.</p>
	<p>владеет (высокий)</p>	<p>Базовыми процедурами применения основ и механизмов самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p>	<p>Владение навыками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Владение навыками</p>	<p>- способность самостоятельно искать, критически анализировать, систематизировать и обобщать научную информацию;</p> <p>- способность формулировать цель исследования и осуществлять выбор оптимальных методов</p>

		<p>Базовыми процедурами применения приемов и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения;</p>	<p>постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения;</p>	<p>и технологий их достижения.</p>
<p>ПК-3 - готовностью модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>теоретические основы и правила модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	<p>знание теоретических основ и правил модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	<p>- способность разъяснить и теоретически обосновать основные правила и механизмы модификации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий;</p> <p>- способность разъяснить и теоретически обосновать основные правила и механизмы адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных</p>

				информационных технологий;
умеет (продвинутой)	Реализовывать стандартные программы модификации и адаптации существующих и созданию новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Умение организовать и проводить стандартные программы модификации и адаптации существующих и созданию новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	- способность организовать стандартные программы модификации и адаптации существующих методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий; - способность организовать стандартные программы по созданию новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.	
владеет (высокой)	навыками разработки модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной	владение навыками разработки и модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной	- способность адекватно практической задаче организовать и провести стандартные программы модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и	

		области психологии с использованием современных информационных технологий	области психологии с использованием современных информационных технологий	практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.
ПК-4 - Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знает (пороговый уровень)	теоретические основы стандартных базовых процедур анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	знание теоретических основ базовых процедур анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	- способность теоретически обосновать модель анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе.
	умеет (продвинутой)	осуществлять стандартные базовые процедуры анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	умение осуществлять стандартные базовые процедуры анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	- способность различать, оценивать и выбирать стандартные базовые процедуры анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе

	владеет (высокой)	базовыми процедурами анализа психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	владение базовыми процедурами анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	- способность быстро ориентироваться в выборе базовых процедур анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; - способность самостоятельно анализировать механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе.
--	-------------------	---	---	---

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Промежуточная аттестация магистрантов

Промежуточная аттестация магистрантов по дисциплине «Психология организации труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

По дисциплине «Психология организации труда» предусмотрена промежуточная аттестация в виде **зачёта** (3 семестр).

Зачёт по дисциплине предусмотрен в устной форме, с использованием устного опроса в форме ответов на вопросы билетов.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Для промежуточной аттестации магистрантов используются следующие оценочные средства:

- УО-1 (собеседование).

Список вопросов к зачёту

1. Объект, предмет, методы психологии труда и организационной психологии.
2. Схема междисциплинарного взаимодействия наук о труде; области их компетенции, цели и задачи.
3. Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).
4. Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».
5. Понятие «субъект труда», существенные признаки субъекта труда. Субъект труда как главный компонент эргатической системы.
6. Показатели профессиональной деятельности субъекта труда: мотивационные и эмоционально-волевые; когнитивные; операторные и результативные.
7. Психические регуляторы труда: образ объекта (чувственный, репрезентативный конкретный, репрезентативный отвлеченный), образ субъекта (актуальный образ «Я», обобщенный образ «Я»), образ субъектно-объектных отношений.
8. Свойства индивидуальности субъекта труда (профессионально важные качества – свойства интегральной индивидуальности различных уровней: способности, характеристики психических процессов, темперамента, характера, личности, возрастные особенности).
9. Категория деятельности в психологии. Деятельность, сознание, личность. Психологическая теория деятельности.
10. Системный подход в психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.
11. Понятие «макроструктура деятельности». Деятельность и действие; мотив и цель; операция и условия.
12. Функциональный анализ деятельности. Выделение функциональных подсистем: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт (по Э.В. Мильману).
13. Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция». Виды эргатических функций. Трудовая функция и функция средств труда.

Проблема соотношения должностных обязанностей и реальных эргатических функций.

14. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Общий анализ понятий.

15. Провести общий анализ составляющих трудового поста.

16. Понятие «рабочее место». Особенности рабочего места сравнительно с другими «единицами» труда — профессией и трудовым постом таковы.

17. Объект труда и его основные разновидности (биологические системы, абиотические и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности).

18. Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как ориентирующий психический образ.

19. Цели труда (объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности); цели труда как субъективные образы желаемого будущего.

20. Понятия «средства труда», «орудия труда» и их разновидности. Внешние объективизированные (вещественные и функциональные) и внутренние средства трудового поста.

21. Понятие об умственных действиях. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий. Ориентировочная и исполнительная части действия. Навык и умение в трудовой деятельности.

22. Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объективных условий труда (физических, социально-экономических, организационных) в различных трудовых процессах.

23. Основные методы психологии. Их классификация (с выделением критериев классификации).

24. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала».

25. Структура профессиограммы и психограммы.

26. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции.

27. Смысл «золотого правила» психологии труда. Понятие профессиональной пригодности.

28. Профессиональный отбор и профессиональное консультирование: сходство и различия.

29. Схема разновидностей форм установления взаимного соответствия особенностей человека и объективных требований труда (Е.А. Климов).

30. Основные направления комплексной профессиональной ориентации населения.
31. Четырехъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову).
32. Классификация (обзорная группировка) продуктов-произведений труда.
33. Классификация типов личности и групп профессий Дж. Голланда (Холланда).
34. Классификация профессий по критериям С.Г. Струмлина (Струмило-Петрашевич).
35. Модульный принцип психологической классификации профессий (В.Е. Гаврилов).
36. Экономическая, техническая и психологическая эффективность эргатической системы.
37. Возрастное развитие человека как субъекта труда. Основные варианты и фазы развития профессионала: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник.
38. Четыре типа профессиографии Е.М. Ивановой (информационный, диагностический, прогностический, методический типы).
39. Жизненный путь профессионала. Событие и межсобытийные связи. Виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности.
40. Понятие «профессиональная деструкция». Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деформаций.
41. Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.
42. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики.
43. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).
44. Концепция К. Марбе о разной подверженности людей происшествиям, ее достоинства и недостатки. Современные представления о причинах разной степени защищенности от происшествий или подверженности им.
45. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

46. Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная). Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность. Задачи исследования и диагностики функциональных состояний субъекта в труде.

47. Понятие «индивидуальный стиль деятельности». Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов кооперации работников. Факт множества индивидуально-своеобразных и социально равноценных образцов построения трудовой деятельности. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль».

48. Аттестация персонала как научно-практическая проблема психологии труда. Основные принципы аттестации. Приоритеты аттестации. Процедура и методика аттестации.

49. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом Классификация мотивов труда.

50. Профессиональная карьера. Принципы карьерного продвижения. Карьеризм как «отклоняющееся служебное поведение». Построение карьерной линии. Типы профессиональной карьеры. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути.

Основные показатели оценки знаний магистрантов при ответе на зачёте:

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
61 – 100	<i>«зачтено»</i>	Оценка «зачтено» выставляется магистранту, если он имеет знания основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, незначительные нарушения логической последовательности в изложении программного материала.
До 61	<i>«незачтено»</i>	Оценка «незачтено» выставляется магистранту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится магистрантам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Текущая аттестация магистрантов.

Текущая аттестация магистрантов по дисциплине «Психология

организации труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме:

- собеседования на семинарских занятиях (УО-1);
- участия магистранта в круглых столах (дебатах) (УО-4);
- подготовка реферата (ПР-4);
- подготовка конспектов (ПР-7);
- решение заданий (кейсов) в виде выполнения тематических

Практических заданий (ПР-11).

Текущая аттестация магистрантов: перечень оценочных средств

№ п/п	Код ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Устный опрос				
1	УО-1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	УО-4	участия магистранта в круглых столах (дебатах)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Вопросы к обсуждению
3	ПР-4	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов

4	ПР-7	Конспект	Продукт самостоятельной работы обучающегося, отражающий основные идеи заслушанной лекции, сообщения и т.д.	Темы/разделы дисциплины
5	ПР-11	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи: тематическое Практическое задание

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Перечень и характеристика оценочных процедур

ПР-4- Подготовка реферата.

Темы рефератов

(предусмотрена подготовка рефератов по Темам №2 и №3):

Тема 2: Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества.

1. Развитие психологии труда в трудах зарубежных исследователей.
2. Исследования Фредерика У. Тейлора. Основные принципы научного управления по Ф. У. Тейлору.
3. Изучение паттернов рабочих движений с использованием киносъемки (Фрэнк и Лилиан Джилбрет, 1920-е гг.).
4. Теория и практика организации массового производства в начале XX в. Генри Форда (1863-1947).
5. Исследования теории управления и работы Анри Файоля (Франция).
6. Развитие теории управления в работах Линдалла Урвика (Англия).
7. Понимание личности и мотивации человека к труду в классической школе управления. Школа «человеческих отношений».

8. Идеи управления персоналом (организация межличностных отношений между рабочими, рабочими и администрацией, распределения функций управления, факторов мотивации) в работах М. Фоллета, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцберга.

9. Появление «эмпирической школы» (П. Дракер, Р. Девис, Э. Дейл) 1950-х гг.

10. Становление школы социальных систем (Ч. Бернар, Г. Саймон, Ф. Селзник и др.). 1950-1960-е гг.

11. Формирование «ситуационного подхода» (Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард и др.) 1960-1970-е гг.

12. Метаморфозы психологии труда: а) индустриальная (промышленная, профессиональная) психология или психотехника; б) теория управления (1920-е годы); в) организационная психология (1950-е годы). Психотехника в трудах Вильяма Штерна (1900 г.).

13. Работы Гуго Мюнстерберга.

14. Ф. Парсон (1908 г.): решение задач по выбору профессии молодёжью.

15. 30-е годы: формирование ассоциаций профессионального консультирования в США, в Германии.

16. Начало XX в.: развитие образования в области индустриальной психологии.

17. Развитие психологии труда в период первой мировой войны.

18. Развитие психологии труда в период второй мировой войны.

19. Этапы развития психологии труда в России.

20. I-я Всероссийская конференция по научной организации труда (20.01.1921 г.).

21. Работы Николая Александровича Бернштейна (1896—1966).

22. Разработки Центрального института труда (А. К. Гастев).

23. Смена приоритетов развития психологии труда в 30-е годы (Постановление ЦК ВКП (б) от 4 июня 1936 г. «О педологических извращениях в системе наркомпросов»).

24. Современное состояние психологии труда в России.

25. Тенденции развития общества, общественного производства и представлений о субъекте труда. Теории «Х», «У» и «Z» - от жесткого принуждения к труду и контролю за процессами работы исполнителей к пониманию человеческого потенциала как важнейшего производственного ресурса.

26. Концепция управления человеческими ресурсами.

Тема 3: Методы исследования в психологии труда.

1. Классификация методов В.Н. Дружинина.
2. Классификация методов С.Л. Рубинштейна.
3. Классификация методов Г.Д. Пирьова.
4. Классификация методов Б.Г. Ананьева.
5. Классификация методов А.Б. Орлова (по типу решаемых задач).

6. Психобиографические методы – как инструмент исследования и проектирования жизненного пути личности, направленные на реконструкцию жизненных программ, профессиональных планов, разработку сценариев профессионального развития личности.

7. Метод монографического описания профессионального становления конкретного индивида.

8. Каузометрия (Е.И. Головаха и А.А. Кроник).

9. Психобиография — метод психологического изучения жизненного пути конкретных лиц.

10. Метод анамнеза профессионального становления (сбор данных об истории развития человека как субъекта труда).

11. Праксиметрические методы.

12. Метод анализа работ. «Опросник позиционного анализа» (РАО) Е. Мак-Кормика.

13. Методы анализа профессий.

14. Метод критических событий – описание поведения работника, характеризуемое как неудовлетворительное.

15. Трудовой метод.

16. Тесты достижений: диагностика степени владения испытуемым конкретными знаниями, умениями и навыками.

17. Преобразующие или конструктивные методы психологии труда.

Представление (защиту) реферата предполагается осуществлять с предъявлением мультимедийной презентации.

Пр-7 – Конспект.

Усвоение содержания дисциплины предполагает большой объем самостоятельной работы, в том числе самостоятельное чтение специальной и учебной литературы по теме.

Чтение литературы должно сопровождаться составлением краткого конспекта и глоссария основных усвоенных терминов дисциплины.

ПР-11 – Кейс (задача).

Список практических задач представлен в Приложении 1 - Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.

Критерии оценки сообщения /доклада по теме реферата (ПР-7) или участия магистранта в круглых столах (дебатах) (УО-4)

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательно использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений