



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

(подпись)

М.О. Левадняя
(ФИО)

«24» марта 2021

УТВЕРЖДАЮ
Директор Департамента
психологии и образования

И.С. Калниболанчук
(подпись) (ФИО.)
«24» марта 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психология организации труда
Направление подготовки 37.04.01 Психология
магистерская программа «Психология менеджмента»
Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3
лекции 36 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы 00 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 36 час.
в том числе на подготовку к экзамену 00 час.
контрольные работы (количество) не предусмотрены
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрены
зачет 3 семестр
экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841.

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента психологии и образования, протокол № 08 от «24» марта 2021 г.

Директор департамента психологии и образования: канд. пед. наук, доцент Калниболанчук И.С.
Составитель: канд. психол. наук Глушак Е.В.

Владивосток
2021

Оборотная сторона титульного листа РПД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:

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

Директор департамента психологии и образования _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента

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

Директор департамента психологии и образования _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

III. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:

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

Директор департамента психологии и образования _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:

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

Директор департамента психологии и образования _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель: формирование системы научных понятий и базовых научных представлений о трудовой деятельности в контексте основных классических и современных проблем психологии труда.

Задачи:

– сформировать ориентацию в специфических составляющих предмета психологии труда позволяющую сохранить специалисту четкую профессиональную позицию в ситуации делового взаимодействия с представителями социологии труда, физиологии труда, гигиены труда и т.д. при решении комплексных междисциплинарных задач;

– понимать и управлять процессами, направленными на эффективное распределение трудовых ресурсов на основе знаний в области психологии организации труда.

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, характеризуют формирование следующих профессиональных компетенций:

Тип задач	Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Научно - исследовательский	ПК-1 Способен к планированию и проведению научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	ПК-1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования
		ПК-1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах
		ПК-1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной,

		устной и виртуальной формах)
Просветительно-профилактический	ПК -2 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики
Консультативный	ПК - 3 Способен создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг
		ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)	
ПК-1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования	Знает	логику и структуру научно- исследовательского процесса, методы исследования трудовых коллективов
	Умеет	планировать теоретическое, эмпирическое исследование, формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования
	Владеет	навыками анализа проблем, формулировки гипотезы, целей и задач научного исследования в трудовых коллективах, выбора методов исследования

ПК-1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает	процедуру сбора, анализа и интерпретации данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах
	Умеет	организовать сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах
	Владеет	навыками сбора, анализа и интерпретации данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах
ПК-1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает	особенности представления результатов научного исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)
	Умеет	сформировать научный отчет, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)
	Владеет	навыками подготовки научного отчета, публикации и презентации результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)
ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает	понятия команды, технологию командообразования в организации и систему корпоративной социальной политики
	Умеет	вырабатывать командную стратегию, координировать командную работу и разрабатывать корпоративную социальную политику
	Владеет	технологиями командообразования в организации и навыками разработки системы корпоративной социальной политики
ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает	современные методики разработки программ, в том числе тренинговых, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг
	Умеет	разрабатывать программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг
	Владеет	навыками создания программ обучения в организации по управлению конфликтами в коллективе и по сервисным технологиям.
ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование	Знает	технологию и особенности проведения психологического консультирования управленческого персонала

управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Умеет	организовать и проводить психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов
	Владеет	навыками проведения психологического консультирования управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов

2. Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы/108 часов. Является дисциплиной, формируемой участниками образовательных отношений, изучается на 2 курсе и завершается зачетом.

Учебным планом предусмотрено проведение лекционных занятий в объеме 36 часов, практических 36 часов, а также выделены часы на самостоятельную работу студента – 36 часов.

Язык реализации: русский.

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине «Психология организации труда» являются:

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Лек	Лекции
Пр	Практические занятия
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения

Структура дисциплины:

Форма обучения – очная.

№	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
			Лек	Лаб	Пр	ОК	СР	Контроль		
1	Раздел 1. Основные категории психологии	3	36					36	-	

	труда. Актуальные проблемы психологии организации труда							
2	Раздел 2. Человек как субъект труда	3			36			
	Итого:		36		36		36	108

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Лекции (36 ч.)

1 раздел: Основные категории психологии труда. Актуальные проблемы психологии организации труда

Занятие 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия (6 часов)

Проблемная лекция

Краткое содержание темы. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Предмет, цели и задачи психологии труда. История отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере профессионального труда. Инженерная психология и эргономика, их место в психологии труда. Проблема научной организации режима труда и отдыха. Проблемы сохранения здоровья. Проблемы самоорганизации психической активности в трудовой деятельности. Общие закономерности взаимодействия человека с производственной средой. Психологические проблемы безопасности в организации трудовой деятельности. Проблемы организации психологических и психофизиологических исследований в трудовых организациях. Проблемы самоорганизации психической активности в трудовой деятельности.

Занятие 2. Процесс труда и его компоненты (6 часов)

Проблемная лекция

Краткое содержание темы. Понятие «эргатическая система», «эргатическая функция». Основные виды эргатических функций. Трудовой процесс и его структура. Объект труда и его основные виды (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как ориентирующий психический образ. Субъект труда как главный компонент эргатической системы. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Психология безопасности – отрасль психологии и область эргономики, её объект и предмет изучения. Основные понятия: «производственная опасность», «несчастный случай», «опасные зоны», «несчастный случай», «опасная ситуация», «авария», «катастрофа», «организация безопасности труда на производстве». Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Мотивация и безопасность труда.

Занятие 3. Методы психологии труда (6 часов)

Краткое содержание темы. Методы построения теории в психологии труда (методы построения простых и сложных теоретических объектов, методы интерпретации, номологизации, определения, верификации, доказательства, объяснения). Эмпирико-познавательные методы: наблюдение как деятельность, как методика и метод, виды наблюдения; опросные методы (беседа, интервью, анкета); метод изучения документации; метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок, трудовой метод; биографический метод; алгоритмический метод; метод обобщения независимых характеристик.

Занятие 4. Становление зарубежной и отечественной психологии труда (6 часов)

Краткое содержание темы. Два основных этапа развития знания о человеческом факторе Ж. Кристенсена. Система оптимизации трудовых

действий, организации и управление производством Ф. Тейлора. Идея о «наилучшем пути» - единственном оптимальном способе осуществления конкретной трудовой деятельности. Конец 19 – 20 век – время возникновения психологии труда как науки. Исследования в области профессионального отбора, обучения, тренировки. В 1950-е гг. развитие психотехнического направления в Германии, России, США, Англии.

Основные тенденции в развитии отечественной психологии труда на рубеже XIX-XX вв. (Е.А. Климов и О.Г. Носкова). Исследования трудовых действий В.П. Горячкина. Идеи проектирования режимов и условий труда (М.С. Уваров, Л.М. Лялина). Идеи оценки и прогнозирования профессиональной пригодности людей (И.И. Рихтер). Идеи проектирования и формирования субъектных факторов труда.

Занятие 5. Психология профессий. Метод профессиографии (6 часов)

Краткое содержание темы. Понятия «профессия», «трудовой пост», «трудовая задача», «специальность», «модель специалиста», «должность», «специальность». Трудовой пост и его компоненты. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и профессиональной деятельности человека. Принципы, методы и цели психологического изучения профессий /психологическая профессиография/. Программа /схема/профессиографирования. Формы представления результатов профессиографирования - профессиограммы и психограммы /в виде качественных описаний, качественно-количественных описаний, алгоритмических схем, аналитических графиков «профилей» /

Занятие 6. Психология профессиональной работоспособности. Функциональные состояния человека в труде, принципы и методы их диагностики и коррекции (6 часов)

Краткое содержание темы. Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная, потенциальная),

«функциональные состояния человека в трудовой деятельности». Задачи исследования и диагностики работоспособности и функциональных состояний в труде. Динамика работоспособности. Влияние монотонности работы на работоспособность и производительность труда. Меры предупреждения монотонии. Динамика работоспособности при различных видах физического и умственного труда. Влияние условий труда на работоспособность человека. Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний (рационализация условий труда, орудий труда, рабочего места, состава трудовых функций и пр.).

Культура производства и производственная эстетика; их влияние на работоспособность и производительность труда. Упражнение, утомление и работоспособность в процессе труда. Переутомление и его предупреждение. Психологический анализ ошибок и их причины, возникающие при выполнении работы. Психофизиологические основы организации рабочего места. Биомеханические и антропометрические требования к организации рабочего места. Рабочая поза; выбор позы и организация рабочего места; последствия продолжительного пребывания в неизменной позе; рационализация рабочей позы. Влияние условий труда на обеспечение жизненно важных функций человеческого организма (энергетика мышечной работы; зависимость энергозатрат организма от характера выполняемой работы и т.п.). Психофизиологические основы организации режима труда и отдыха, хронометраж и фотографии рабочего дня. Факторы тяжести труда; непосредственная и отдаленная реакция организма на неблагоприятные условия труда. Психофизиологическая и собственно психологическая характеристика условий труда.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Практические занятия (36 ч.)

2 раздел: Человек как субъект труда

Занятие 1. Профессиональная деятельность и ее психологическая структура (6 часов, с использованием методов активного обучения – 3 часа)

1. Специфические признаки деятельности: продуктивность (результативность), осознаваемость.
2. Общепсихологические свойства деятельности: предметность, адаптивность, системность.
3. Внешний и внутренний планы деятельности.
4. Предмет труда. Средства труда. Условия труда.
5. Типы профессиональной деятельности и профессионально – важных качества

Занятие 2. Когнитивные процессы в профессиональной деятельности (8 часов, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

1. Сенсорно-перцептивная сфера. Сензитивность. Уровень чувствительности анализаторов. Компенсация. Восприятие, его роль и особенности в различных видах профессиональной деятельности.
2. Общая характеристика внимания и его значение в профессиональной деятельности.
3. Общая характеристика памяти, представления, воображения, их значение в профессиональной деятельности.
4. Мышление как центральный познавательный процесс в трудовой деятельности.
5. Взаимосвязь и единство различных видов мышления в профессиональной деятельности: теоретического и практического, наглядно-действенного, образного и понятийного.

Занятие 3. Регулятивные процессы в профессиональной деятельности. (6 часов, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

1. Общие психологические характеристики и особенности регулятивных процессов.

2. Целеобразование. Планирование. Прогнозирование. Антиципация.

3. Процесс принятия решения. Основные этапы принятия решения.

4. Результативная сторона процессов принятия решения.

5. Самоконтроль. Коррекция.

Занятие 4. Психология субъекта профессиональной деятельности (4 часа, с использованием методов активного обучения – 8 часов)

1. Успешность в профессиональной деятельности.

2. Понятие профессионально-важных качеств. Структура профессиональной пригодности: абсолютные ПВК; относительные ПВК; мотивационная готовность; недопустимые ПВК.

3. Формирование системы профессионально важных качеств. Ведущие и базовые профессионально важные качества.

4. Профессионально важные качества производительности и качества.

5. Профессионально важные качества освоения деятельности и выполнения деятельности.

Занятие 5. Функциональные состояния субъекта труда (8 часов, с использованием методов активного обучения – 2 часа)

1. Общая характеристика функциональных состояний. Показатели функциональных состояний. Формирование функционального состояния. Структура функционального состояния. Классификация функциональных состояний. Утомление. Причины утомления. Виды утомления. Монотония.

2. Общее представление о стрессе. Когнитивная теория стресса.

3. Профессиональное и эмоциональное выгорание. Особенности психопрофилактики.

4. Психологическая готовность к деятельности. Длительная готовность и временное состояние готовности. Структура состояния психологической готовности. Процесс формирования состояния

психологической готовности. Приемы управления функциональными состояниями. Способы поддержания работоспособности.

5. Основные направления индивидуальной профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психология организации труда» 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.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине «Психология организации труда»

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
			Всего: 36 часов	
1	1-я неделя	Конспект Составление глоссария и конспекта по рекомендуемым пособиям	3 ч.	Дискуссия (УО-4) Конспект (ПР-7)
2	2-я неделя	Подготовка к дискуссии	3 ч.	Собеседование (УО-1), Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)

3	3-я неделя	Разноуровневые задачи и задания: Творческое задание Эссе по рекомендуемым темам	3 ч.	Творческое задание (ПР-13)
4	4-я неделя	Конспект Составление глоссария и конспекта по рекомендуемым пособиям	3 ч.	Конспект (ПР-7)
5	5-я неделя	Доклад, сообщение по рекомендуемым темам	3 ч.	Творческое задание (ПР-13) Доклад (УО – 3)
6	6-я неделя	Тестирование по предметной области	3 ч.	Тесты (ПР-1)
7	7-я неделя	Задания	3 ч.	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)
8	8-я неделя	Доклад, сообщение по рекомендуемым темам	3 ч.	Доклад (УО – 3)
9	9-я неделя	Подготовка к дискуссии	3 ч.	Дискуссия (УО-4)
10	10-я неделя	Задание	3 ч.	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)
11	11-я неделя	Тестирование	3 ч.	Тесты (ПР-1)
12	12-я неделя	Подготовка к зачету	3 ч.	Собеседование (УО-1), Тесты (ПР-1)

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Основные категории психологии труда. Актуальные проблемы психологии организации труда	ПК-1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования	Знает, умеет	Конспект (ПР-7) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы зачета № 1-5

		ПК-1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает, умеет	Дискуссия (УО-4) Доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы зачета № 6-10
		ПК-1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы зачета № 11-13
		ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает, умеет	Тест (ПР-1)	Вопросы зачета № 14-17
		ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, умеет	Доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы зачета № 18 - 19
		ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Знает, умеет	Творческое задание (ПР-13)	Вопросы зачета № 20-23
2	Раздел II. Человек как субъект труда	ПК-1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)	Вопросы зачета № 1-5

		исследования			
		ПК-1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает, умеет	Творческое задание (ПР-13)	Вопросы зачета № 6-10
		ПК-1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы зачета № 11-13
		ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает, умеет	Тест (ПР-1)	Вопросы зачета № 14-17
		ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, умеет	Деловая игра (ПР-10)	Вопросы зачета № 18 - 19
		ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Знает, умеет	Деловая игра (ПР-10)	Вопросы зачета № 20-23

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>.
2. Спасенников В.В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика [Электронный ресурс]/ Спасенников В.В.— Электрон. текстовые данные. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88162.html>.
3. Хасанова Г.Б. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Хасанова Г.Б.— Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79486.html>.
4. Ушинский, К. Д. Труд в его психическом и воспитательном значении. Избранные сочинения / К. Д. Ушинский. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 354 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-09726-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/428457>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 4 [Электронный ресурс]/ В.Н. Абрамова [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Москва: Институт психологии РАН, 2012. — 480 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47505.html>.
2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 3 [Электронный ресурс]/ М.М. Абдуллаева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Москва: Институт психологии РАН, 2012. — 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47504.html>
3. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.

— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 211 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/90238.html>.

4. Гройсман А.Л. Общая психопрофилактика и психогигиена творческого труда [Электронный ресурс]/ Гройсман А.Л., Иконникова А.Н.— Электрон. текстовые данные. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88334.html>.

5. Райская М.В. Управление организацией (предприятием) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Райская М.В.— Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79578.html>

Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

В учебном процессе по дисциплине используются следующие информационно-справочные и поисковые системы, а также программное обеспечение и электронные библиотечные системы:

– Поисковые системы: Google, Mail.ru, Yandex;

Программное обеспечение:

– Операционная система Windows;

– Пакет прикладных программ Microsoft Office: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point.

Электронные библиотечные системы:

– Научная библиотека ДВФУ – режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

– Электронно-библиотечная система Znaniun.com – режим доступа: <http://www.znaniun.com>

– ЭБС Издательства «Лань» – режим доступа: <http://e.lanbook.com>

– ЭБС IPRbooks– режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Мультимедийная аудитория: проектор Mitsubishi EW330U, экран проекционный ScreenLine Trim White Ice, профессиональная ЖК-панель 47", 500 Кд/м², Full HD M4716CCBA LG, подсистема видеоисточников документ-камера CP355AF AVervision; подсистема видеокоммутации; подсистема аудиокоммутации и звукоусиления; подсистема интерактивного управления.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Материалы, представленные в РПД, позволяют получить целостное представление о дисциплине «Психология организации труда» и установить логическую последовательность ее изучения, имеющую прикладную составляющую в форме лекций и практических занятий с использованием методов активного обучения и заканчивая возможностью проверки полученных знаний с использованием различных форм контроля. Значительное место при изучении курса занимает самостоятельная работа студентов, включающая в себя аннотирование и конспектирование литературы, составление глоссария по заданным темам, выполнение разноуровневых и творческих заданий.

Текущий контроль освоения теоретического материала студентами производится в форме зачета в конце 3 семестра. Вопросы к зачету составлены в соответствии с содержанием курса и отражают все дидактические единицы дисциплины.

Зачет выставляется на основе рейтинг-контроля. Рейтинговая система учитывает отдельные виды деятельности студента по освоению учебной дисциплины (посещение и работа на лекционных занятиях, выполнение творческих заданий, контрольных работ и тестов, составление конспектов). Каждый вид деятельности оценивается в баллах. На основании общей суммы баллов выводится итоговый результат. Набрив необходимую сумму баллов в

течение семестра, студент получает оценку. В случае если студент не набирает данной суммы баллов, он сдает зачет, отвечая на один из вопросов итогового контроля.

В рамках самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на 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 студентов свое отношение к конкретной проблеме.

При подготовке к итоговой аттестации в форме зачета студент использует весь семестровый материал учебного процесса: конспекты, рекомендованную учебную литературу, методические пособия, свои тетради и планомерно отвечает на вопросы из списка вопросов, выносимых на зачет. Сложные вопросы, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем во время консультаций.

Активность студентов на занятиях, итоги самостоятельной работы учитываются при итоговом контроле. Обучающие предупреждены, что выполняют индивидуальные (персонифицированные) задания, каждый из которых оценивается по конкретным критериям. При этом существует вероятность, что при текущем или итоговом контроле студенту не удастся набрать необходимое количество баллов сразу. Поэтому готовиться к занятиям и предъявлять итоги работы следует в строго указанные сроки, чтобы иметь возможность, при необходимости, доработать.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование оборудованных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования
г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс д.26, корпус F, ауд. F514, площадь 28 м ²	Экран с электроприводом 236*147 см Trim Screen Line; Проектор DLP, 3000 ANSI Lm, WXGA 1280x800, 2000:1 EW330U Mitsubishi; Подсистема специализированных креплений оборудования CORSA-2007 Tuarex; Подсистема видеокмутации: матричный коммутатор DVI DXP 44 DVI Pro Extron; удлинитель DVI по витой паре DVI 201 Tx/Rx Extron; Подсистема аудиокоммутации и звукоусиления; акустическая система для потолочного монтажа SI 3CT LP Extron; цифровой аудиопроцессор DMP 44 LC Extron; расширение для контроллера управления IPL T CR48
Читальные залы Научной библиотеки ДВФУ с открытым доступом к фонду (корпус А - уровень 10)	Моноблок HP ProOne 400 All-in-One 19,5 (1600x900), Core i3-4150T, 4GB DDR3-1600 (1x4GB), 1TB HDD 7200 SATA, DVD+/-RW, GigEth, Wi-Fi, BT, usb kbd/mse, Win7Pro (64-bit)+Win8.1Pro(64-bit), 1-1-1 Wty Скорость доступа в Интернет 500 Мбит/сек. Рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованы: портативными устройствами для чтения плоскочечатных текстов, сканирующими и читающими машинами видеоувелечителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками

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.

VIII. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Паспорт ФОС

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел I. Основные категории психологии труда. Актуальные проблемы психологии организации труда	ПК-1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования	Знает, умеет	Конспект (ПР-7) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы зачета № 1-5
		ПК-1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает, умеет	Дискуссия (УО-4) Доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы зачета № 6-10
		ПК-1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы зачета № 11-13
		ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает, умеет	Тест (ПР-1)	Вопросы зачета № 14-17
		ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, умеет	Доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы зачета № 18 - 19
		ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Знает, умеет	Творческое задание (ПР-13)	Вопросы зачета № 20-23
2	Раздел II. Человек как	ПК-1.1 На основании теоретического анализа	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания;	Вопросы зачета № 1-5

субъект труда	проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования		кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)	
	ПК-1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает, умеет	Творческое задание (ПР-13)	Вопросы зачета № 6-10
	ПК-1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы зачета № 11-13
	ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает, умеет	Тест (ПР-1)	Вопросы зачета № 14-17
	ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, умеет	Деловая игра (ПР-10)	Вопросы зачета № 18 - 19
	ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Знает, умеет	Деловая игра (ПР-10)	Вопросы зачета № 20-23

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций, описание критериев и показателей

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения	показатели				Оценочные средства
		2 неуд	3 удовлетв.	4 хорошо	5 отлично	
ПК-1 Способен к планированию и проведению научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач						
Знает (пороговый уровень)	логика и структура научно-исследовательского процесса, методы исследования трудовых коллективов для решения теоретических и практических задач	не знает логику и структуру научно-исследовательского процесса, методы исследования трудовых коллективов	может назвать частично этапы планирования и проведения научного исследования в трудовых коллективах	может назвать все этапы планирования и проведения научного исследования в трудовых коллективах	может назвать все этапы планирования и проведения научного исследования в трудовых коллективах и привести примеры	ПР-7 конспект
Умеет (продвинутый) уровень	обоснованность результатов научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	не умеет обосновать результаты научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	умеет обоснованно и логично представить результаты научного исследования в трудовых коллективах	умеет обоснованно и логично, с учетом специфики трудового коллектива, представить результаты научного исследования	умеет самостоятельно, обоснованно и логично, с учетом специфики трудового коллектива, представить результаты научного исследования	ПР-10 Деловая игра ПР-11 Разноуровневые задачи, задания
Владеет (высокий) уровень	Способность к планированию и проведению научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	не владеет способностью к планированию и проведению научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	подбирает адекватные методы планирования и проведения научного исследования, но допускает грубые ошибки	подбирает методы планирования и проведения научного исследования, но допускает незначительные ошибки	правильно (безошибочно) проводит научное исследование в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	УО -4 Дискуссия, ПР-13 творческое задание «Эссе»
ПК -2 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности						
Знает (пороговый уровень)	предметную область в сфере просвещения и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	не знает и не понимает особенностей просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	обнаруживает понимание особенностей просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности на уровне <i>узнавания</i>	презентует знание особенностей просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности на уровне <i>применения</i>	обнаруживает понимание особенностей просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности на уровне <i>воспроизводства</i>	ПР-7 конспект
Умеет (продвинутый) уровень	вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных	не умеет вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных	<i>способен</i> вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных	<i>Способен</i> вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных	<i>способен сам</i> организовать просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению	ПР-11 кейс ПР-13 Творческое задание

	видах деятельности	видах деятельности	ых рисков в различных видах деятельности <i>при помощи педагога</i>	ых рисков в различных видах деятельности, <i>изредка прибегая к помощи консультанта (педагога)</i>	профессиональ ых рисков в различных видах деятельности	
Владеет (высокий) уровень	способность вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	не владеет навыками организации просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	<i>с трудом применяет навыки организации просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности</i>	<i>владеет навыками организации просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности</i>	<i>свободно демонстрирует</i> навыками организации просветительской и психолого-профилактической деятельности в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПР-10 деловая игра ПР-11 Разноуровневые задачи, задания
ПК - 3 Способен создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах						
Знает (пороговый уровень)	технологии, модели и алгоритмы создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	не знает и не понимает технологию, создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	обнаруживает понимание технологии создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах <i>на уровне узнавания</i>	презентует знание технологии моделей, алгоритмов создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах <i>на уровне применения</i>	обнаруживает понимание технологии, моделей, алгоритмов создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах <i>воспроизводства</i>	ПР-7 конспект
Умеет (продвинутый) уровень	реализовать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	не умеет реализовать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	<i>способен реализовать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах при помощи педагога</i>	<i>способен реализовать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах, изредка прибегая к помощи педагога</i>	<i>способен сам организовать и реализовать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах</i>	ПР-11 кейс ПР-13 Творческое задание
Владеет (высокий) уровень	способность создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	не владеет навыками создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	<i>с трудом применяет навыки создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах</i>	<i>владеет навыками создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах</i>	<i>свободно демонстрирует</i> навыки создания программ индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	ПР-10 деловая игра ПР-11 Разноуровневые задачи, задания

					коллективах	
--	--	--	--	--	-------------	--

**Методические рекомендации, определяющие процедуры
оценивания результатов освоения дисциплины «Психология
организации труда»**

Оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Психология организации труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Зачет либо проставляется по результатам работы в рейтинговой системе, либо по результатам устного собеседования. Зачет в форме собеседования проводится по списку вопросов.

Вопросы к зачету:

1. Психологическая структура профессиональной деятельности. Единство психических процессов в трудовой деятельности.
2. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
3. Психофизиологические корреляты составляющих работоспособность человека.
4. Нейрофизиологические особенности, определяющие эффективность процесса труда (условно рефлекторная деятельность коры больших полушарий, взаимоотношения первой и второй сигнальных систем, и т.п.).
5. Производственное обучение, его общая характеристика и основные формы,
6. Проблемы формирования трудовых навыков и производственного обучения.
7. Общие закономерности взаимодействия человека с производственной средой. Психологические проблемы безопасности в организации трудовой деятельности.
8. Проблемы организации психологических и психофизиологических исследований в трудовых организациях
9. Проблемы научной организации режима труда и отдыха. Проблемы сохранения здоровья.
10. Культура производства и производственная эстетика; их влияние на работоспособность и производительность труда.
11. Проблемы самоорганизации психической активности в трудовой деятельности.

12. Упражнение, утомление и работоспособность в процессе труда. Переутомление и его предупреждение.
13. Влияние монотонности работы на работоспособность и производительность труда. Меры предупреждения монотонии.
14. Динамика работоспособности при различных видах физического и умственного труда. Влияние условий труда на работоспособность человека.
15. Психологический анализ ошибок и их причины, возникающие при выполнении работы.
16. Психофизиологические основы организации рабочего места. Биомеханические и антропометрические требования к организации рабочего места.
17. Рабочая поза; выбор позы и организация рабочего места; последствия продолжительного пребывания в неизменной позе; рационализация рабочей позы.
18. Влияние условий труда на обеспечение жизненно важных функций человеческого организма (энергетика мышечной работы; зависимость энергозатрат организма от характера выполняемой работы и т.п.).
19. Психофизиологические основы организации режима труда и отдыха, хронометраж и фотографии рабочего дня.
20. Факторы тяжести труда; непосредственная и отдаленная реакция организма на неблагоприятные условия труда.
21. Психофизиологическая и собственно психологическая характеристика условий труда.
22. Эргономические проблемы трудовой деятельности
23. Проблемы психологического профессиоведения и профессиографии.

Разъяснения по поводу работы с рейтинговой системой и подготовки к зачету

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала дисциплины «Психология организации труда» и стимулирования активной учебной деятельности студентов используется рейтинговая система оценки успеваемости. Она является эффективным методом организации учебного процесса, стимулирующего заинтересованную работу студентов.

Стимулирование происходит путем самосовершенствования и саморазвития обучающегося как ведущей цели обучения, развивает

самооценку. В конечном итоге это повышает объективность в оценке знаний. При использовании этой системы курс разбивается на тематические разделы, по окончании изучения каждого раздела обязательно проводится контроль знаний с оценкой в баллах. По окончании изучения курса определяется сумма набранных за весь период баллов и выставляется общая оценка.

Определены следующие критерии выставления промежуточной (итоговой за семестр) рейтинговой оценки:

1. Оценка текущей успеваемости по итогам выполненных работ;
2. Оценка по итогам работы на практических занятиях;
3. Оценка за внеаудиторную и самостоятельную работу (конспекты, фонд заданий и задач, кейсов для самостоятельного решения).

Дополнительные критерии:

1. Наличие интереса к предмету, мотивация к повышению профессиональной компетентности;
2. Эрудиция в профессиональной сфере.

С учетом основных и дополнительных критериев, может быть рекомендован следующий подход к выставлению промежуточной рейтинговой оценки: - в соответствии с рейтинговой системой оценки студенту в ходе изучения дисциплины предоставляется возможность набрать максимально 100 баллов (100%), но не менее 61 балла (61%) за текущую работу в семестре.

На экзамен направляются студенты, не прошедшие рейтинговую систему успеваемости и набравшие менее 61 %; студенты, набравшие по рейтингу от 61% до 100% баллов за семестр, могут претендовать на автоматическое получение отметки. Отметка выставляется при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по всем результатам контроля знаний) больше или равна (61 %).

Оценка выставляется без опроса студентов по результатам форм текущего контроля, а также по результатам текущей успеваемости на практических занятиях. Итоги всей учебной и самостоятельной работы

магистрантов в процессе изучения дисциплины «Организационная психология в образовании» суммируются, на основе полученных баллов, выставляется отметка. Шкала итоговой оценки по дисциплине (%) от общей максимально возможной суммы баллов за всеми формами текущего контроля):

Менее 61	Неудовлетворительно
От 61 до 75	Удовлетворительно
От 76 до 85	Хорошо
От 86 - 100	Отлично

Рейтинговая оценка выводится на основе контроля всех параметров успеваемости, а не только по результатам аудиторных, самостоятельных и контрольных работ. Передача неудовлетворительного результата назначается в соответствии с общими требованиями, принятыми в ДВФУ.

Оценочные средства для текущей аттестации

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

Текущая аттестация проводится в форме доклада (УО-3), групповой дискуссии (УО-4), контрольной работы (ПР-2), конспекта (ПР-7), решения кейсов (ПР-11), реализации творческих заданий (ПР-13), участия в деловой игре (ПР-1) по оцениванию фактических результатов обучения студентов.

Объектом оценивания выступает степень усвоения теоретических знаний. Персонифицированные задания для оценки результатов освоения студентом дисциплины осуществляется преподавателем курса в соответствии с разработанными процедурами, критериями и баллами.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность в курсе, своевременность выполнения всех видов заданий, посещаемость занятий);
- степень усвоения теоретических и эмпирических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

- результаты самостоятельной работы.

Оценочные средства для текущей аттестации и критерии оценки выполнения работы

Конспект (ПР-7)

1 раздел: Основные категории психологии труда. Актуальные проблемы психологии организации труда

Занятие 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия

Задание. Конспект 1 главы - Ушинский, К. Д. Труд в его психическом и воспитательном значении. Избранные сочинения / К. Д. Ушинский. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 354 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-09726-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/428457>

Методические рекомендации по составлению конспекта. Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Владение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Требования к оформлению конспекта. Конспект включает титульный лист, собственно текст конспекта. Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера

страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Критерии оценки написания конспекта

«Отлично» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, наличие образных и символических элементов, оригинальность обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, отсутствие образных и символических элементов и оригинальности обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), нарушена логика изложения материала, есть содержательные неточности. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

«Неудовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), логика изложения материала не соответствует тексту источника, много содержательных неточностей. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

Групповая дискуссия (УО-4)

Примерные темы для групповых дискуссий:

Тема 1. Профессионально-важные (ПВК) и профессионально-необходимые (ПНК) качества специалиста. Неспецифические ПВК.

Тема 2. Когнитивные процессы в профессиональной деятельности

Тема 3. Регулятивные процессы в профессиональной деятельности

Тема 4. Успешность в профессиональной деятельности

Методические рекомендации для подготовки к дискуссии.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и обучающихся, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Дискуссия предназначена для активизации познавательной деятельности аудитории, формирования личностной позиции по рассматриваемой проблеме. Данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания.

Дискуссия позволяет развивать коммуникативную компетентность магистрантов, умение вести дебаты, выражать свою точку зрения и слушать оппонентов. Свободная дискуссия обладает малой регламентацией действий участников. Преподаватель или назначенный ведущий задает актуальную тему и приглашает всех к диалогу. Члены группы могут дополнять выступление своего спикера, а также задавать вопросы оппонентам. Такая работа способствует расширению сознания участников, формированию позиции по тому или иному вопросу. Дискуссии планируются, поэтому позиции свои участники обдумывают заранее. Время такой дискуссии ограничивается 1 аудиторным часом. В завершении обязательно подводятся итоги, отмечаются наиболее яркие и удачные выступления.

Таким образом, данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно магистранты используют свои знания в ходе обсуждения.

Выбор вопросов и темы для обсуждений осуществляет преподаватель в зависимости от конкретных дидактических задач, которые ставятся перед аудиторией.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы по подготовке к дискуссии

При участии в групповой дискуссии магистрант формулирует собственное мнение по обсуждаемой теме с опорой на литературные первоисточники; должен уметь аргументировать высказываемую точку зрения, приводить примеры; соблюдать этикет общения, не перебивать

оппонентов, поддерживать конструктивный диалог даже в ситуации разногласия по обсуждаемому вопросу. Важными показателями эффективной самостоятельной подготовки к дискуссии является умение ориентироваться в первоисточниках, способность провести сравнительный анализ разных точек зрения (разных авторов), обобщить высказывания всех участников дискуссии и сделать обоснованные комплексные выводы.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы по подготовке и участию в дискуссии:

2 балла выставляется студенту, если студент активно включается в обсуждение, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его с опорой на данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно- правового характера; не допускает фактологических ошибок, связанных с пониманием проблемы; способен привести иллюстрирующие примеры.

1 балл выставляется студенту, если - ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы; для аргументации приводятся примеры, но без опоры на данные отечественных и зарубежных авторов.

0 баллов выставляется студенту, если - ответ отсутствует, либо не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы; допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.

Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)

Различают задачи и задания:

а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;

б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения

Тематика заданий (примеры)

Задание. Проанализируйте следующие ситуации ошибок на рабочем месте.

Ситуация 1.

Стоя на лестнице, электромонтер приступил к замене электропроводки в распределительной коробке, не убедившись в отсутствии напряжения (он был уверен, что она была обесточена более месяца назад). Электромонтер попал под напряжение и, резко Устранившись, упал с лестницы и получил травму ноги.

Ситуация 2.

Убрав с капота автосамосвала БелАЗ снег, мешавший работе, автослесарь решил не спускаться по трапу-подножке, а прыгнуть (высота кабины более 2 м). В результате он получил перелом нижней конечности.

Ситуация 3.

С установкой на морских судах радаров тем не менее столкновения судов в море не прекратились. Так, из 360 случаев столкновений судов в Северном море в 250 на судах имелись радары. Наиболее частые ошибки судоводителей, приводившие к столкновениям судов:

- неправильная оценка курса встречного судна;
- чрезмерная скорость судна;
- непонимание или полное пренебрежение сигналами, установлениями при плавании в тумане;
- замедленная отдача команды об остановке двигателя;

– выполнение маневров, исходя из данных, неправильно снятых с экрана радара.

Ситуация 4.

Подводная лодка шла намеченным курсом как надводное судно. У судового повара подгорели котлеты, и он открыл иллюминатор, чтобы проветрить помещение свежим морским ветерком. В это время капитан лодки отдал приказ о погружении, но повар не обратил внимания на сигнализацию. В результате подлодка потерпела аварию.

Задание «Рецензия»

Прочитайте статью С.А. Липатова «Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований» и сделайте рецензию на статью.

Липатов С. А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2012. №1. с. 85-96. Режим доступа: <http://msupsyj.ru/articles/detail.php?article=164>

Рецензия – статья, раскрывающая содержание рецензируемого документа (книги, статьи, научной работы) и дающая мотивированную критическую оценку, как отдельным его положениям, так и рецензируемому документу в целом. Рецензия, в отличие от конспекта и тезисов, представляет связное изложение авторского материала. Основные функции рецензии – **информирующая и оценочная**. Она может иметь вид рукописного или опубликованного (например, в журнале) текста.

Требования к выполнению.

Логика изложения материала рецензии должна соответствовать типовому плану ее написания:

1. Объект анализа;
2. Актуальность темы;
3. Краткое содержание;
4. Формулировка основного тезиса;

5. Общая оценка;
6. Недостатки, недочеты;
7. Выводы.

Объектом анализа могут быть:

- полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы;
- новизна и актуальность поставленных проблем;
- позиция, с которой автор рассматривает проблемы;
- характер и достоверность примеров, иллюстративного материала;
- убедительность выводов.

Оценочные выводы должны быть мотивированы и сформулированы либо по ходу рассуждений, либо как завершение анализа.

Для написания рецензий используют следующие речевые стандарты.

Объект анализа – книга, статья в журнале, дипломный проект, диссертация и т.д. – принято называть: работа автора, рецензируемая работа и т.д.

Актуальность темы раскрывают с помощью словосочетаний: «Работа посвящена актуальной теме...», «Актуальность темы обусловлена...» и т.д.

Краткое содержание включает в себя перечисление имеющихся введения, глав, разделов, заключения, всех приложений, источников, упомянутых в библиографии, и т.д., например,

«В начале работы (статьи, монографии и т. д.) автор указывает, что...»;

«Автор анализирует имеющуюся литературу по этой проблеме...»;

«Рассматривает вопрос о.»;

«...доказывает, что...»;

«...приходит к выводу о том...»;

Основной тезис формулируется с использованием следующих, например, выражений:

«Центральным вопросом работы является вопрос о.»;

«В статье на первый план выдвигается вопрос о.»;

Положительная оценка анализируемого произведения может быть дана с помощью фраз и выражений:

«Безусловным (очевидным) достоинством является актуальность поднятых в ней проблем...»;

«Работа ценна тем, что в ней по-новому осмыслена теория...»;

«...представлены разные точки зрения по вопросу...»;

«...дается глубокий анализ...»;

«Работа отличается высокой информативностью...»;

«... богатым фактическим материалом...»;

«...нестандартным подходом к анализу поднятых проблем...»;

«Автор справедливо отмечает...»;

«. убедительно показывает...»;

«... аргументировано обосновывает...»;

«... детально анализирует...»;

«Автор прав, утверждая, что...».

Отрицательная оценка:

«Сомнение вызывает целесообразность (продуктивность) такого подхода...»;

«К недостаткам работы следует отнести излишнюю категоричность выводов автора...»;

«Автору не удалось показать...».

Выводы:

«В целом, на наш взгляд, это интересная и полезная работа»;

«Представляется, что в целом работа (статья) имеет важное значение...».

Кейс-задача - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Результаты решения кейс-задач:

Учебные	Образовательные
Освоение новой информации	Создание авторского продукта
Освоение методов сбора данных	Образование и достижение личных целей
Освоение методов анализа	Повышение уровня профессиональной компетентности
Умение работать с текстом	Появление опыта принятия решений, действий в новой ситуации, решения проблем
Соотнесение теоретических и практических знаний	

Пример кейс-задачи для самостоятельной работы

Раздел 2. Человек как субъект труда

Занятие 4. Психология субъекта профессиональной деятельности

Кейс «Организация обучения»

Цель: изучить варианты создания системы обучения предприятия.

Описание ситуации:

Крупная компания «Х» – дистрибьютор транснациональной корпорации (бытовая химия, косметика, материалы для ремонта и строительства). Сеть филиалов по стране. Основной персонал – торговые агенты, экспедиторы, супервайзеры. Стаж работы большинства – от 1 года и выше. Супервайзеры и начальник отдела продаж – это сотрудники, который буквально «выросли» в компании с позиций торговых агентов и мерчендайзеров. Возраст 24-30 лет.

В компании проводится постоянное обучение всего торгового персонала силами супервайзеров и начальника отдела продаж. Для этого, в том числе в бонусной части выделена часть, «за проводимое обучение», которая рассчитывалась исходя из количества фактически проведенного обучения по отношению к запланированному.

На сегодняшний момент в списках на обучение (составляются 1 раз в два месяца) имеется следующий перечень обучающих программ:

1. Стандарты торгового агента.

2. Ассортиментный тренинг – бытовая химия.
3. Ассортиментный тренинг – косметика.
4. Ассортиментный тренинг – материалы для ремонта.
5. Лидерство.
6. Мотивация персонала.
7. Преодоление возражений.
8. Тренинг по продажам приоритетного Направления.
9. Тренинг активных продаж.
10. Мерчендайзинг и выкладка товара.
11. Ценообразование.
12. Доли рынка товара по сравнению с подобным товаром конкурента.

И иные программы по усмотрению начальника отдела продаж.

Кроме того, в компании практикуется чтение тренингов торговыми агентами и менеджерами, которые хотят получить надбавку к заработной плате (прочитал тренинг –получил разовую надбавку).

Обучение проводится или утром (с 8 до 11 часов) или вечером (с 18 до 20 часов).

Обучение начальника отдела продаж проводится в формате ежегодного совещания, в случае, когда он замещает директора филиала.

Также для повышения лояльности клиентов компании бюджет рекламных товаров (товарные бонусы для клиентов) увеличен в 2 раза.

В компании принята строгая система документооборота (например, при оформлении сдачи наличности в кассу компании торговые агенты заполняют служебную записку, покупюрную перепись денежных средств, со ссылкой на дату отгрузки и номер накладной. Согласование –начальник отдела продаж, кассир, менеджер по доставке).

Подготовка к ежегодной проверке компании Производителей идет в режиме Аврала, когда на утвержденный директором филиала маршрут проверки выезжает команда торговых представителей и супервайзеров, и

начинает устранять все имеющиеся недостатки: неправильно выставленный товар на полках клиента, отсутствие линейки товара, отсутствие рекламных материалов и информации по акциям.

Ситуация на рынке: последнее время компания не увеличивает объемы продаж во Владивостоке, в то время как компания конкурент «У» (аналогичная группа товаров) активно заполняет рынок Владивостока (хотя до нашей Компании пока далеко). Также наблюдается ситуация значительного роста продаж компании «Х» на территории малых городов Приморского края (так продажи в г. Артёме за последние два года выросли практически до уровня Владивостока).

Компания поставила цель – сохранить и преумножить позиции на рынке.

Исходя из указанных данных, пропишите возможные варианты обучения персонала. Дайте оценку эффективности системы обучения и ее организации.

Критерии оценки выполнения кейс-задач

«5 баллов» - кейс-задача успешно решена – в результате решения кейс-задачи освоена новая информация, метод сбора данных, решена проблема. Ответ (ответы) характеризуются полнотой и точностью изложения, с формулированием конкретных выводов и установлением причинно-следственных связей. Студент демонстрирует умение работать с текстом, понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Форма представления задания соответствует уровню задания.

«4 балла» - кейс-задача успешно решена – в результате решения кейс-задачи освоена новая информация, метод сбора данных, решена проблема.

Ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«3 балла» - кейс- задача в основном решена, но ответ по заданной ситуации недостаточно полный и обоснованный. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«1-2 балла» - кейс-задача является не решенной, ответ поверхностный, не соответствует рассматриваемой проблеме. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Творческие задания (ПР-13)

Требования к оформлению творческих заданий. Оформление включает титульный лист, основную часть – прикладываемые материалы к теме творческого задания, список используемой литературы (при необходимости).

Критерии оценки выполнения творческого задания

«Отлично» - творческая задача успешно решена – содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент демонстрирует понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует

умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Форма представления задания является авторской, интересной. Содержится большое число оригинальных ситуаций и примеров. Творческое задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - творческое задание характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. В работе есть элементы творчества, отдельные интересные «находки». Творческое задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - творческая задача в основном решена, но содержание раскрыто недостаточно полно. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Творческое задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - творческая задача не решена, содержание не относится в рассматриваемой проблеме. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Творческое задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Эссе – вид самостоятельной исследовательской работы студентов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ

материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п. В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Примерная структура эссе:

- определение феномена,
- его смысл, специфика проявления в педагогической деятельности,
- оценка данного феномена
- тенденции в развитии данного феномена.

Ошибки, которые следует избегать: длинные вступления, длинные цитаты, изложение чужих мыслей без ссылки на источник.

Работа над эссе предполагает использование публикаций, но с обязательными ссылками на источник. Правильное цитирование говорит о знакомстве студента с литературой по предмету. Эссе не является кратким изложением какой-то публикации (статьи, главы учебника и т.п.). Оно предполагает аргументированное и обоснованное изложение собственного мнения по определенному вопросу.

Тематика эссе (примеры)

1. Стратегии, способствующие предотвращению и уменьшению риска профессионального «выгорания».
2. Профессиональная успешность и с чем она связана
3. Информационная и психологическая безопасность в организациях.
4. Стресс в профессиональной деятельности.
5. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения

Критерии оценки написания эссе

«Отлично» - содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Проявляет авторское видение проблемы. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - содержание раскрыто в соответствии с темой, проявляя при этом творческий подход. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - содержание в основном раскрыто в соответствии с темой. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, но затрудняется привести весомые аргументы, приводит примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент владеет навыками грамотной письменной речи, но имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - содержание не раскрыто или не соответствует заявленной теме. Студент описывает проблемную ситуацию, но не выражает своё мнение по сформулированной проблеме, затрудняется привести аргументы, привести примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент слабо владеет навыками грамотной письменной речи, имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Доклад, сообщения (УО-3)

Примерные темы докладов

1. Проблемы организации психологических и психофизиологических исследований в трудовых организациях
2. Проблемы научной организации режима труда и отдыха. Проблемы сохранения здоровья.
3. Культура производства и производственная эстетика; их влияние на работоспособность и производительность труда.
4. Психологические проблемы безопасности в организации трудовой деятельности.
5. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности.
6. Психологические особенности совместной трудовой деятельности. Взаимоотношения в трудовых коллективах.
7. Психологические особенности системы "человек - техника", «человек – человек».
8. Выгорание и проблема профессиональных деструкций.
9. Факторы, обуславливающие процесс адаптации.
10. Способы разрешения производственного конфликта.

Методические рекомендации к докладу со слайд-презентацией

Работа студента над сообщением-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства. 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 5-6 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления. 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, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Общие обязательные требования к презентации:

презентация не должна быть меньше 10 слайдов (используется корпоративный формат презентации);

презентация должна визуализировать текст доклада, т.е. в визуальной форме последовательно раскрывать его содержание. Каждым 1-2 абзацам текста должен соответствовать определенный слайд;

первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название; фамилия, имя автора; номер группы.

Рекомендации по стилю оформлению слайдов:

- желательно соблюдать единый стиль оформления всей презентации (от единого шрифта до формата визуализации);

- следует избегать эффектов, которые будут отвлекать от сообщения или смыслового ядра презентации;

- вспомогательная информация не должна преобладать над основной;
- для фона слайдов лучше выбрать пастельную гамму цветов, не отвлекающую и не раздражающую реципиентов;
- на одном слайде рекомендуется использовать не более двух-трех цветов одновременно;
- заголовки и текст должны четко выделяться на выбранном фоне;
- следует обратить внимание на цвет гиперссылок (до и после их использования);
- возможности анимации позволят сделать представление информации на слайде более интересным, однако не следует перегружать презентацию различными эффектами, чтобы не отвлекать внимание от содержания, кроме того, их тип и скорость рекомендуется выбирать в зависимости от скорости представления информации докладчиком.

Рекомендации по представлению информации:

- краткость и лаконичность (словосочетания или короткие предложения);
- минимальное количество служебных слов (предлогов, наречий, прилагательных);
- заголовки должны быть четки для восприятия аудитории;
- предпочтительно горизонтальное расположение информации;
- наиболее важную информацию следует располагать в центре слайда, или выделять специальными средствами (рамка, шрифт, другой цвет и т.п.);
- надписи лучше располагать под иллюстрациями;
- выбор используемого в презентации шрифта (его типа и размера) зависит от размеров аудитории, в которой предполагается демонстрация презентации, от расстояния аудитории до экрана, от других особенностей аудитории (обычно для заголовков рекомендуется использовать размер шрифта не менее 24, для прочей информации – не менее 18);
- не рекомендуется смешивать разные типы шрифтов в одной презентации;

- для выделения информации можно использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание (последним не следует злоупотреблять, так как часто оно ассоциируется с гиперссылкой);

- при использовании различных изображений, аудио- и видеороликов следует обратить особое внимание на их качество;

- можно использовать возможности SmartArt, а также изложение материала в таблицах, диаграммах.

- не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации (как правило, не более трех выводов, определений).

Внимание! На слайде не должно быть текста с учебника.

Критерии оценки презентации доклада:

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 последовательна, 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 примерами и/или пояснениями

Рекомендации по составлению развернутого (сложного) плана

Развернутый план – это четкое последовательное представление частей содержания по изучаемой теме в кратких формулировках, отражающих тему или основную идею в многообразии смысловых связей.

План состоит из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов.

1. Три обязательных пункта должны быть детализированы в подпунктах. Минимум должно быть три подпункта, за исключением случаев, когда это невозможно исходя из теории. Пункты \ подпункты, имеющие абстрактно-формальный характер и не отражающие специфики темы, не засчитываются при оценивании

2. План должен содержать не менее трех пунктов, которые нельзя назвать «абстрактно-формальными» (например, пункт «Понятие социализации» является абстрактно-формальным и не засчитывается в эти три обязательных пункта);

3. План включает не менее трех подпунктов, которые раскрывают данную тему, по существу.

4. В названии пунктов не должны повторяться сходные формулировки.

Общие рекомендации по оставлению плана:

1. Разделите содержание на смысловые, выделив главную мысль. Назовите (озаглавьте каждую часть)

2. В каждой части выделите несколько положений, развивающих главную мысль темы.

Критерии оценки развернутого (сложного) плана

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			

Раскрытие темы	Тема не раскрыта, план содержит два пункта, отсутствуют подпункты и выводы.	Тема раскрыта не полностью, план содержит менее трех пунктов. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Тема раскрыта. Не все выводы сделаны и/или обоснованы. План содержит не менее трех пунктов, наличие которых позволяет раскрыть данную тему, по существу. Оба обязательных пункта детализированы в подпунктах. Количество подпунктов каждого пункта менее трех. Выводы обоснованы	Тема раскрыта полностью, план содержит не менее трех пунктов, наличие которых позволяет раскрыть данную тему, по существу. Оба обязательных пункта детализированы в подпунктах. Количество подпунктов каждого пункта должно быть не менее трех. Выводы обоснованы.
Корректность формулировок пунктов/подпунктов плана	Представляемая информация логически не связана. Формулировки пунктов и подпунктов плана некорректны, содержат смысловые ошибки и неточности	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Формулировки пунктов и подпунктов плана некорректны, содержат смысловые ошибки и неточности	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Формулировки пунктов и подпунктов плана частично некорректны, содержат смысловые ошибки и неточности	Представляемая информация, систематизирована, последовательна и логически связана. Формулировки пунктов и подпунктов плана корректны, не содержат смысловые ошибки и неточности
Оформление	Наличие ошибок (грамматических и/или по оформлению)	Отсутствуют ошибки в представляемой информации	Отсутствуют ошибки в представляемой информации	Отсутствуют ошибки в представляемой информации

Тестовые задания (ПР-1)

Контроль или проверка результатов обучения – обязательный компонент учебного процесса. Он имеет место на всех стадиях обучения, но особое значение приобретает после изучения какого-нибудь раздела или программы дисциплины в целом. Суть проверки результатов обучения состоит в выявлении уровня усвоения знаний, который должен соответствовать образовательному стандарту по данной дисциплине.

Представленные тесты могут быть использованы как для текущего контроля по отдельным разделам дисциплины, так и для итогового контроля по всем разделам в ходе проведения зачетов и экзаменов. Все они относятся к тестам открытой формы.

Методически тестовые задания могут выполняться разными способами:

а) с помощью преподавателя, который может последовательно зачитывать вопросы и варианты ответов на них, а студенты выбирают один из них и письменно заносят в свою рабочую тетрадь;

б) студенты самостоятельно выбирают правильный ответ (обводя кружком соответствующую букву) на распечатанном для каждого студента тестовом задании.

в) самостоятельно, если есть компьютерный вариант дидактических тестов, ключи правильных ответов, система перевода баллов в отметку.

Предлагаются следующие критерии оценок знаний:

более 86 - 100 % правильных ответов – «отлично»;

более 76 - 85 % правильных ответов – «хорошо»;

более 61 - 76 % правильных ответов – «удовлетворительно»;

менее 60 % правильных ответов – «неудовлетворительно» («не зачтено»).

Примерные тестовые задания

1. Найдите наиболее точное продолжение: «Профессиональное становление личности – это...»

а) самоактуализация индивида, его стремление совершенствоваться и развиваться;

б) умение находить личностный смысл в профессиональной деятельности;

в) избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной профессии в частности;

г) *движение личности в пространстве и времени профессионального труда.*

2. Кому принадлежит определение: «Профессия — это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития».

а) А.К. Марковой; б) Э.Ф. Зееру; в) *Е.А. Климову*; г) В.Г. Макушину.

3. Кого считают основателем научного менеджмента? (Подсказка: в организации труда он первым поставил проблему управления людьми).

а) Аристотеля; б) *Ф. Тейлора*; в) Ф. Джилберта; г) Г. Мюнстерберга.

4. Найдите лишнее: «Объектом психологии труда являются: ...»

а) трудовая деятельность, ее человеческая составляющая;

б) сам труд, трудовой процесс, трудовая деятельность;

в) *взаимодействие личности и профессии*;

г) труд как социальная активность человека в качестве СТД.

5. Кто из психологов в своей классификации попытался объединить теорию личности с теорией выбора профессии?

а) Г. Ю. Айзенк; б) Е.А. Климов; в) *Дж. Холланд*; г) Н.С. Пряжников.

8. Найдите лишнее: «Профессиографирование бывает ...»

а) информационное; б) диагностическое; в) *практическое*; г) прогностическое.

6. Найдите лишнее: «Отечественные ученые выделяют три причины быстрого забвения психотехники: ...»

а) разочарование в ее эффективности;

б) неэффективность объектного метода;

в) *недостаточная квалификация и опыт практических психологов*;

г) неспособность психологов выйти за рамки психологической науки.

7. Какой период жизни человека, по мнению акмеологов, совпадает с его наибольшими потенциальными возможностями, стадией мастерства?

а) 20–30 лет; б) 25–40 лет; в) *30–45 лет*; г) 40 – 55 лет;

8. Признание права субъекта самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия – это ... психологического сопровождения.

а) мотив; б) содержание; в) цель; г) *важнейший принцип*.

9. Ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта – это...

а) профессия; б) специализация; в) рабочая зона; г) *трудовой пост*.

10. Под профессионально важными качествами понимают ... качества субъекта, включенные в деятельность и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества и надежности:

а) деловые; б) специальные; в) профессиональные; г) *любые*.

11. Что является центральной задачей психологического сопровождения работника на стадии мастерства (акме)?

а) моральное и материальное стимулирование;

б) развитие познавательных интересов;

в) *развитие его профессиональной компетенции*;

г) содействие повышению оплаты труда.

12. Набор взаимосвязанных признаков, отношений и свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде, которыми он должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту, по Климову, – это труда.

а) объект; б) *предмет*; в) средство; г) орудия.

13. Комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека вообще, как представителя вида *homo sapiens*, выступающего в качестве субъекта труда В.А. Толочек называет ...

а) психологией труда в узком смысле слова;

б) психологией труда;

в) *психологией труда в широком смысле слова*;

г) эргономикой.

14. Неправильные действия работника, который знал их возможные последствия и умел выполнить их безопасно, но не сделал этого, называются ... а) ошибочными; б) опасными; в) аварийными; г) *нарушениями*.

15. Работоспособность, имеющую место при мобилизации всех резервов организма, называют ... работоспособностью.

а) *общей*; б) реальной; в) актуальной; г) фактической.

16. К эволюционно отобранными особенностями человека, обеспечивающим, его адаптированность, относят: ...

а) инстинкты;

б) уровень профессиональной подготовки;

в) *тип ВНД и темперамент*;

г) уровень развития познавательных процессов.

17. Какие способности имеет в виду В.Д. Шадриков, понимая под ними «свойства психических процессов и психомоторные функции, обеспечивающие эффективность деятельности»?

а) общие;

б) специальные;

в) индивидуальные;

г) *профессиональные*.

18. Сколько видов адаптации обычно выделяют, рассматривая этапы вхождения работника в производство?

а) один; б) *два*; в) три; г) четыре.

19. Величину затрат (физических, нервно-психических и др.), обеспечивающих выполнение работы на заданном уровне, называют ... деятельности.

а) качеством; б) *ценой*; в) нормой; г) эффективностью.

20. В психологии труда различают ... работоспособность.

а) реальную и потенциальную; б) реальную и резервную; в) *общую и фактическую*; г) актуальную и потенциальную.

21. В нормативных актах – инструкциях, положениях, предписаниях, рекомендациях, технической документации – обычно отражаются:

а) трудовые функции; б) функции средств труда; в) эргатические функции; г) *обязанности*.

21. Отличительными особенностями человека как субъекта труда являются: индивидуальность, саморегулирование, активность, взаимосвязь с социальной средой и обязательно – ...

а) хорошее настроение; б) установка на продуктивный труд; в) думы о зарплате; г) *самосознание*.

22. Способности, которые позволяют достичь значительных результатов в том или ином виде деятельности, называют...

а) оптимальными; б) профессиональными; в) *специальными*; г) практическими.

23. Профессиограмма - это

а). *описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку.*

б) комплекс мероприятий, позволяющих выявить лиц, наиболее пригодных по своим индивидуальным качествам и возможностям для обучения и дальнейшей профессиональной деятельности.

в) психологическое описание профессии.

г) совокупность проф. качеств, свойств личности, обеспечивающих необходимый уровень профессионализма или взаимное соответствие данного человека в данной области приложению его сил в данное время.

24. Человек-природа, человек-техника, человек-человек, человек - знаковая система, человек -художественный образ - это критерии, характеризующие

а) *типологию профессий*

б) типологию личности

в) типологию профессионально-важных качеств

г) типологию проф. Ценностей

25. К качествам, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности автогонщика, относятся:

- а) развитый эстетический и художественный вкус;
- б) развитая моторика пальцев.
- в) *быстрота реакции;*
- г) высокая помехоустойчивость

26. К качествам, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности военного, относятся:

а) *способность быстро организовывать себя и других на выполнение задания;*

б) способность конструировать;

в) развитое дедуктивное мышление (умение мыслить от общего к частному);

г) чистая, ясная дикция

27. К качествам, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности пожарного, относятся:

а) хорошее развитие мускулатуры кистей рук и плечевого пояса;

б) память на числа и символы;

в) реализация и воплощение в жизнь творческих идей и замыслов;

г) *способность к принятию самостоятельных решений.*

28. Решите тестовую задачу, предлагаемую пилотам ВВС США: Вы пилотируете двухместный самолет, на крутом вираже с места пассажира за борт падает Королева Великобритании. Ваши действия?

а) прыгнуть с парашютом и спасти Королеву

б) прыгнуть без парашюта (покончить с собой)

в) приземлиться поближе к границе или в порту

г) выровнять самолет после потери груза и продолжить полет.

29. Психограмма – это

30 . Трудовой пост – это

а) *реальное пространство трудовой деятельности человека;*

б) вид занятия в рамках одной профессии или специальности;

в) сосредоточении деятельности в рамках одного занятия;

г) пространство активного сбора и передачи информации, а также управляющий воздействий на средства и предметы труда.

31. Перечислите профессиографические методы:

32. Эргономика – это

33. Что не входит в структуру психогаммы

34. Деятельность человека, направленная на изменение и преобразования действительности ради удовлетворения своих потребностей на создание материальных и духовных ценностей, называется:

35. Автором первой научной системы организации труда считают:

36. Основателем психотехники считают:

Ответ: Мюнстерберг

37. Кто определил важность процесса общения в производственных отношениях?

а) Ф. Херцберг;

б) У. Мур;

в) Д. Мак-Грегор;

г) Э. Мейо.