

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Психология труда

| | |
|---------------------------------|------------------------|
| <i>Направление подготовки</i> | Менеджмент |
| <i>Код</i> | 38.03.02 |
| <i>Направленность (профиль)</i> | Менеджмент организации |
| <i>Квалификация выпускника</i> | бакалавр |

Москва
2021

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

| Группа компетенций | Категория компетенций | Код |
|---------------------------|------------------------------|------------|
| Профессиональные | - | ПК-4 |
| Профессиональные | | ПК-8 |

2. Компетенции и индикаторы их достижения

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции |
|------------------------|---|---|
| ПК-4 | Способен осуществлять анализ финансово-хозяйственной деятельности в рамках тактического управления организацией | ПК 4.1. Собирает, обрабатывает, анализирует и интерпретирует экономическую и управленческую информацию с применением методов финансовых вычислений ПК 4.3. Оценивает результаты финансово-хозяйственной деятельности и разрабатывает тактические решения для управления организацией |
| ПК-8 | Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала | ПК 8.1. Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности ПК 8.2. Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач |

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

| Дескрипторы по дисциплине | Знать | Уметь | Владеть |
|----------------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Код компетенции | ПК-4 | | |

| | | | |
|-------------|---|--|--|
| | <p>- основные психические процессы, психические свойства личности, характеризующие направленность на эффективность труда и увеличение работоспособности;</p> <p>- способы оптимизации психологического климата организации с учетом особенностей каждого ее члена и оптимизации интерактивных процессов внутри организации.</p> | <p>- собирать, обрабатывать, анализировать и интерпретировать экономическую и управленческую информацию с применением методов финансовых вычислений</p> <p>- решать профессиональные задачи финансового типа с применением инструментальных средств обработки, анализа экономических данных и для организации прогнозных расчетов</p> <p>- выявлять профессиональные риски в коллективе в различных видах трудовой деятельности.</p> | <p>- практическими знаниями по оценке результатов финансово-хозяйственной деятельности и разработке тактических решений для управления организацией</p> <p>- конфликтов и пр.;</p> <p>- методикой дифференцированной оценки психологической структуры труда.</p> |
| ПК-8 | | | |
| | <p>- психологические аспекты повышения работоспособности в коллективе;</p> <p>- методы изучения межличностных отношений в коллективе;</p> <p>- учитывать социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат в организации, на удовлетворенность трудом.</p> | <p>- применять навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности</p> <p>- применять современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач</p> <p>- выявлять и корректировать проблемы психологического характера.</p> | <p>- навыками разработки модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах</p> <p>- теоретическими и практическими знаниями психологического анализа межличностных отношений в коллективе;</p> <p>- способами совершенствования межличностного общения, преодоления стрессов.</p> |

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к факультативным дисциплинам учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Методы принятия управленческих решений», «Теория менеджмента» и пр.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Менеджмент организации.

5. Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Формы обучения | | | |
|---|----------------|--------------|--------------------------------|---------------------------|
| | Очная | Очно-заочная | Очно-заочная с применением ДОТ | Заочная с применением ДОТ |
| Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы | 2/72 | 2/72 | 2/72 | 2/72 |
| Контактная работа: | | | | |
| Занятия лекционного типа | 18 | 4 | 2 | 2 |
| Занятия семинарского типа | 18 | 12 | 4 | 2 |
| Промежуточная аттестация: зачет | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 4 |
| Самостоятельная работа (СРС) | 35,9 | 55,9 | 65,9 | 64 |

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) | | | | | | Самостоятельная работа |
|-------|--|-------------------------------|----------------------|---------------------------|----------|------------------------|--------------|------------------------|
| | | Контактная работа | | | | Самостоятельная работа | | |
| | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | | | |
| | | Лекции | Иные учебные занятия | Практические занятия | Семинары | Лабораторные работы | Иные занятия | |
| 1. | Введение в психологию труда | 4 | | 2 | | | | 5 |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | 4 | | 2 | | | | 6 |
| 3. | Профессия как деятельность | 3 | | 3 | | | | 6 |
| 4. | Мотивация как фактор успешности | 2 | | 4 | | | | 6 |

| | | | | | | | | |
|---|--|-----|--|----|--|--|--|------|
| | профессиональной деятельности | | | | | | | |
| 5 | Профессиограмма: понятие и сущность | 2 | | 4 | | | | 6 |
| 6 | Профессиональный стресс и его профилактика | 3 | | 3 | | | | 6,9 |
| | Промежуточная аттестация | 0,1 | | | | | | |
| | Итого | 18 | | 18 | | | | 35,9 |

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) | | | | | | Самостоятельная работа |
|-------|--|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------------|-------------|------------------------|
| | | Контактная работа | | | | Самостоятельная работа | | |
| | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | | | |
| | | <i>Лекции</i> | <i>Иные учебные занятия</i> | <i>Практические занятия</i> | <i>Семинары</i> | <i>Лабораторные работы</i> | <i>Иные</i> | |
| 1. | Введение в психологию труда | 1 | | 1 | | | | 8,9 |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | 1 | | 1 | | | | 9 |
| 3. | Профессия как деятельность | 1 | | 2 | | | | 9 |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | 1 | | 2 | | | | 9 |
| 5 | Профессиограмма: понятие и сущность | - | | 3 | | | | 10 |
| 6 | Профессиональный стресс и его профилактика | - | | 3 | | | | 10 |
| | Промежуточная аттестация | 0,1 | | | | | | |
| | Итого | 4 | | 12 | | | | 55,9 |

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) | |
|-------|-------------|-------------------------------|---------------------------|
| | | Контактная работа | |
| | | Занятия лекционного | Занятия семинарского типа |

| | | типа | | | | | | Самост оятельн ая работа |
|----|--|--------|----------------------------|-----------------------------|--------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| | | Лекции | Иные учебные занятия | Практи ческие занятия | Семи нары | Лабор аторн ые раб. | Иные занятия | |
| 1. | Введение в психологию труда | 1 | | | | | | 10,9 |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | 1 | | | | | | 11 |
| 3. | Профессия как деятельность | | | | 2 | | | 11 |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | | | | 2 | | | 11 |
| 5. | Профессиограмма: понятие и сущность | | | | | | | 11 |
| 6. | Профессиональный стресс и его профилактика | | | | | | | 11 |
| | Промежуточная аттестация | 0,1 | | | | | | |
| | Итого | 2 | | | 4 | | | 65,9 |

6.1.4. Заочная форма обучения с применением ДОТ

| № п/п | Раздел/тема | Виды учебной работы (в часах) | | | | | | Самост оятельн ая работа |
|----------|--|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| | | Контактная работа | | | | | | |
| | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | | | |
| | | Лекции | Иные учебные занятия | Практи ческие занятия | Семи нары | Лабор аторн ые раб. | Иные занятия | |
| 1. | Введение в психологию труда | 1 | | | | | | 10 |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | 1 | | | | | | 10 |
| 3. | Профессия как деятельность | | | | 1 | | | 11 |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | | | | 1 | | | 11 |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|--|---|--|--|----|
| 5. | Профессиограмма: понятие и сущность | | | | | | | 11 |
| 6. | Профессиональный стресс и его профилактика | | | | | | | 11 |
| | Промежуточная аттестация | 4 | | | | | | |
| | Итого | 2 | | | 2 | | | 64 |

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Содержание лекционного занятия |
|--------------|--|---|
| 1. | Введение в психологию труда | Психология труда как отрасль психологии, как область знаний, область науки и практики. Значение психологии труда для современного общества. Предмет, задачи и методы психологии труда. Основные разделы психологии труда. Связь с другими отраслями психологии и с другими науками. |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | Трудовая деятельность в организации. Субъект труда и его структура. Личностная и социальная потребность в труде. Активность человека как субъекта труда. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы. Методы анализа и изучения трудовой деятельности. Методы изучения личности. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач. |
| 3. | Профессия как деятельность | Определение профессии. Профессия как комплексный объект труда. Типы и группы профессий (по Е.А. Климову). Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. Психологическое консультирование при выборе профессии. Психология профессионального самоопределения, профессиональный выбор. Психологические основы профессиональной пригодности. Профессиональный отбор. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации). Психологические аспекты повышения работоспособности. Психологические аспекты организации рабочего места, режима труда и отдыха. Психологическая диагностика организационного поведения. |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | Мотивация трудовой деятельности: основные понятия. Роль ценностных представлений в структуре мотивации. Внешняя и внутренняя мотивация деятельности. Теории трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации. |

| | | |
|----|--|---|
| 5. | Профессиограмма: понятие и сущность | Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Периоды развития профессиографии в отечественной психологии. Методы построения профессиограммы. Схема профессиограммы. Психограмма как часть профессиограммы определенной профессии, в которой сформулированы требования к личности. Виды психограмм (В.Е. Орел). Этапы составления психограммы. |
| 6. | Профессиональный стресс и его профилактика | Понятие стресса и факторы, вызывающие стресс. Теории и модели профессионального стресса. Психологические аспекты стресса. Психофизиология стресса (Г. Селье). Виды профессионального стресса. Причины его возникновения и протекания. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности. Профилактика психологического стресса. Эмоциональное выгорание. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения. |

6.2.2 Содержание практических занятий

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Содержание практического занятия |
|--------------|--|--|
| 1. | Введение в психологию труда | Основные разделы психологии труда. Связь с другими отраслями психологии и с другими науками. |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | Активность человека как субъекта труда. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы. Методы анализа и изучения трудовой деятельности. Методы изучения личности. |
| 3. | Профессия как деятельность | Профессия как комплексный объект труда. Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. Профессиональный отбор. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации). Психологические аспекты повышения работоспособности. |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | Внешняя и внутренняя мотивация деятельности. Теории трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации. |
| 5. | Профессиограмма: понятие и сущность | Методы построения профессиограммы. Схема профессиограммы. Психограмма как часть профессиограммы определенной профессии, в которой сформулированы требования к личности. |
| 6. | Профессиональный стресс и его профилактика | Виды профессионального стресса. Причины его возникновения и протекания. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности. Профилактика психологического стресса. Эмоциональное выгорание. |

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Содержание самостоятельной работы |
|----------|--|---|
| 1. | Введение в психологию труда | Психология труда как отрасль психологии, как область знаний, область науки и практики. Значение психологии труда для современного общества. Предмет, задачи и методы психологии труда. Основные разделы психологии труда. Связь с другими отраслями психологии и с другими науками. |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | Трудовая деятельность в организации. Субъект труда и его структура. Личностная и социальная потребность в труде. Активность человека как субъекта труда. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы. Методы анализа и изучения трудовой деятельности. Методы изучения личности. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач. |
| 3. | Профессия как деятельность | Определение профессии. Профессия как комплексный объект труда. Типы и группы профессий (по Е.А. Климову). Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. Психологическое консультирование при выборе профессии. Психология профессионального самоопределения, профессиональный выбор. Психологические основы профессиональной пригодности. Профессиональный отбор. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации). Психологические аспекты повышения работоспособности. Психологические аспекты организации рабочего места, режима труда и отдыха. Психологическая диагностика организационного поведения. |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | Мотивация трудовой деятельности: основные понятия. Роль ценностных представлений в структуре мотивации. Внешняя и внутренняя мотивация деятельности. Теории трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации. |
| 5. | Профессиограмма: понятие и сущность | Профессиографический метод анализа трудовой деятельности. Периоды развития профессиографии в отечественной психологии. Методы построения профессиограммы. Схема профессиограммы. Психограмма как часть профессиограммы определенной профессии, в которой сформулированы требования к личности. Виды психограмм (В.Е. Орел). Этапы составления психограммы. |
| 6. | Профессиональный стресс и его профилактика | Понятие стресса и факторы, вызывающие стресс. Теории и модели профессионального стресса. Психологические аспекты стресса. Психофизиология стресса (Г. Селье). Виды профессионального стресса. Причины его возникновения и протекания. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности. |

| | | |
|--|--|---|
| | | Профилактика психологического стресса. Эмоциональное выгорание. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения. |
|--|--|---|

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) | Наименование оценочного средства |
|-------|--|---|
| 1. | Введение в психологию труда | Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи |
| 2. | Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление | Опрос, проблемно-аналитическое задание, диспут, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи |
| 3. | Профессия как деятельность | Опрос, подготовка информационных проектов, диспут Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи |
| 4. | Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности | Опрос, задания для самостоятельной работы, подготовка исследовательских проектов, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи |
| 5. | Профессиограмма: понятие и сущность | Опрос, подготовка исследовательских проектов Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи |
| 6. | Профессиональный стресс и его профилактика | Опрос, эссе, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи |

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Психология труда как комплексная наука о закономерностях и характеристиках трудовой деятельности человека.
2. Предмет, актуальные проблемы и задачи психологии труда.
3. Связь психологии труда с другими науками.
4. Краткая история отечественной психологии труда.
5. Понятие «трудовой пост». Структура трудового поста.
6. Человек как субъект труда. Структура субъекта труда.
7. Направления развития человека как субъекта труда.
8. Периодизации развития человека как субъекта труда.
9. Индивидуально-типологические свойства человека как субъекта труда.
10. Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как ориентирующий психический образ.

Типовые проблемно-аналитические задания

Проблемно-аналитическое задание:

1. Разработать и описать технологию эффективного найма бухгалтера, экономиста, менеджера, руководителя (начальника) отдела (компании) по выбору.
2. Разработать и оформить профессиограмму бухгалтера, экономиста, менеджера, руководителя (начальника) отдела (компании).
3. Разработать психограмму бухгалтера, экономиста, менеджера, руководителя (начальника) отдела (компании).
4. Описать психологические характеристики конкретной профессиональной деятельности, совокупности психофизиологических и личностных качеств работника, важных для ее успешного осуществления.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Значение психологии труда для современного общества.
2. Развитие человека как субъекта труда.
3. Психология профессионального самоопределения.
4. Психологические аспекты повышения работоспособности.
5. Психологические аспекты профессионального стресса и его виды.
6. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации.
7. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности.
8. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения.

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме:

1. Условия труда (профессиональная среда).
2. Психологические аспекты организации рабочего места.
3. Основные разновидности объективных условий труда: физическая, социальная, организационная среда.
4. Система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций) и система прав как составляющие трудового поста.
5. Теории и модели профессионального стресса.
6. Психофизиология стресса (Г. Селье).

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект - объект».
2. Структура субъективных факторов профпригодности.
3. Проблема установления оптимального соответствия субъекта труда и требований трудового поста.
4. Роль ценностных представлений в структуре мотивации.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

1. Дайте сравнительную характеристику личностной и социальной потребности в труде.
2. Покажите взаимосвязь активность человека как субъекта труда и успешности в его трудовой деятельности с учетом социально-психологических факторов.
3. Представьте психологический анализ профессиональной деятельности и особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач.
4. Каковы особенности психологического консультирования при выборе разных профессий (на выбор преподавателя).
5. Сравните характеристики внешней и внутренней мотивации деятельности.

Типовые тесты

1. Психология труда в первую очередь ориентирована на (выберите правильный ответ):
 - а. человека и его интересы,
 - б. на минимизацию производственных потерь
 - в. оптимизацию трудовой деятельности для работника
 - г. все ответы верны
2. Зарождение отечественной психологии труда связано с именем (выберите правильный ответ):
 - а. И. М. Сеченова.
 - б. Б. Г. Ананьева
 - в. С. М. Морозова
 - г. все ответы верны
3. Цель психологии труда (выберите правильный ответ):
 - а. оптимизация психологического климата предприятия,
 - б. учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации;
 - в. прогноз возможных результатов решений руководства
 - г. все ответы верны
4. Задачи психологии труда делятся на группы:
 - а. 3
 - б. 2
 - в. 4
 - г. 5
5. В прикладную группу задач относятся (выберите правильный ответ):
 - а. разработка оптимальных режимов труда и времени отдыха;
 - б. работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства

в. разработка наиболее приемлемого метода управления; планирование тактики и стратегии управления

г. все ответы верны

6. К группе теоретических задач относятся (выберите правильный ответ):

а. те, которые связаны с психологическими особенностями субъекта

б. те, которые изучают особенности трудовой деятельности;

в. те, которые минимизируют аварийные ситуации

г. те, которые совершенствуют производственные отношения и повышают качество труда

7. Объектом психологии труда служит (выберите правильный ответ):

а. индивидуальный субъект

б. коллективный субъект

в. система «человек – профессиональная среда»

г. все ответы верны

8. Б.Г. Ананьев к структурным свойствам личности относит:

а. трудолюбие

б. темперамент

в. выдержку

г. все ответы верны

9. Под методом в психологии труда понимается:

а. система научно теоретических исследований в сфере психологии труда

б. система теоретических и практических действий, моделей исследования определенных проблем и непосредственно сама практическая деятельность психолога

в. система общепсихологических действий и исследований определенных проблем при практической деятельности психолога

10. На какое количество групп подразделяются методы, применяемые и используемые в психологии труда:

а. 3

б. 2

в. 4

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Психология профессионального самоопределения и профессиональный выбор.

2. Психологические основы профессиональной пригодности.

3. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации).

4. Психологические аспекты повышения работоспособности.

5. Роль ценностных представлений в структуре мотивации.

6. Теории трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории.

7. Эмоциональное выгорание.

8.Профилактика психологического стресса.

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи:

Задача 1.

Творческий характер труда, с одной стороны, - монотонный, рутинный труд, с другой стороны. Проблема данного критерия оценивания "вклада" различных работников и оценки

их труда в том, что многие хотели бы считать себя "творцами", но ведь кто-то должен выполнять и примитивную работу. И далеко не всегда занимаются такой примитивной работой люди с невысоким уровнем интеллекта: нередко примитивной работой должны (по разным причинам) заниматься достаточно умные и благородные люди. Тогда спрашивается, быть может, таким благородным и умным людям надо платить повышенные зарплаты за то, что они тратят свои таланты на рутинный, но общественно полезный труд, не реализуя свой несомненно большой творческий потенциал? И наоборот, те, кому посчастливилось выполнять творческую работу, уже этим должны быть счастливы и их заработок должен быть меньше. Как вы считаете?

Задача 2.

Труд, явно полезный для общества, с одной стороны, - общественно презираемый, но пока еще (на данном этапе развития общества) реально необходимый многим труд, с другой стороны. Например, труд проститутки, которую все "презирают", но услугами которой часто многие, даже вполне "солидные" люди, пользуются. Или "труд" различных вымогателей, спекулянтов и т.п., сам факт существования которых свидетельствует о том, что в их услугах нуждаются многие доверчивые люди. Быть может, вполне справедливо то, что они нередко зарабатывают больше, чем честные труженики, ведь деньги также достаются им не даром? Следует признать, что в общественном сознании образы выдающихся "прохиндеев" нередко весьма популярны (например, образ Остапа Бендера и т.п.).

Задача 3.

Труд, признаваемый большинством людей в качестве "полезного", с одной стороны, - труд, который с точки зрения большинства, "бесполезен", хотя объективно он и способствует общественному развитию, с другой стороны. Например, труд ученого-теоретика или деятеля культуры, писателя, которого большинство современников явно недооценивают, хотя избранные специалисты (которых очень мало) считают гением. Проблема в том, что деньги, необходимые для зарплаты, - у большинства. И если уж человек хочет хорошо зарабатывать и хорошо жить, то ему следует заняться тем, что "понятно" большинству и может им быть по-настоящему оценено. Если же высококлассный специалист (гений культуры) позволяет себе такую "роскошь", как опережать в творческом развитии большинство своих современников и соотечественников, то, быть может, и расплачиваться за это он должен маленьким заработком и неизвестностью?

Типовые ситуационные задачи:

Ситуационная задача 1

В настоящее время всё больше распространяется состояние, которое развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Вопрос. Что это за состояние? Кто наиболее может быть подвержен данному состоянию?

Ситуационная задача 2

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому

типу будет развиваться его личность для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Вопрос. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

Типовые тесты

1. Термин «психотехника» был предложен:

- а) Г. Мюнстербергом;
- б) В.Штерном;
- в) Тейлором;
- г) Вундтом.

2. Основоположники отечественной психологии труда:

- а) Б.Ф. Ломов;
- б) Е.А. Климов;
- в) А.К. Гастев;
- г) Б.М.Теплов.

3. Главная задача психологии труда:

- а) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований;
- б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека;
- в) исследование художественного творчества;
- г) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности.

4. Стресс это:

- а) давление;
- б) напряжение;
- в) негативное состояние;
- г) повреждение.

5. Что является психическим регулятором труда:

- а) антицепация;
- б) образ объекта труда;
- в) владение внутренними средствами труда;
- г) ориентировочная деятельность.

6. Составляющими трудового поста является:

- а) производство полезных действий;
- б) цель;
- в) организация рабочего места;
- г) управление средствами труда.

7. Учитель химии в средней школе это:

- а) профессия;
- б) специальность;
- в) трудовой пост;
- г) должность.

8. Стадия оптации:

- а) 6-8 лет;
- б) 11-12 лет;
- в) 12-18 лет;
- г) 18-25 лет.

9. Стадия адепта:

- а) 6-8 лет;
- б) 11-12 лет;
- в) 12-18 лет;
- г) 18-23 лет.

10. Какой метод чаще всего используется в психологии труда:

- а) метод экспертной оценки;
- б) метод анамнеза;
- в) метод беседы;
- г) метод наблюдения.

11. Что не относится к функциональному состоянию:

- а) результат деятельности;
- б) фон деятельности;
- в) «карта деятельности»;
- г) условия деятельности.

12. Стадия авторитета это:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) интернал;
- г) мастер;

13. К каким областям труда относится профессия продавец:

- а) природа;
- б) социальная система;
- в) техника;
- г) знаковая система.

14. Эрготическая функция это:

- а) трудовая функция;
- б) вещественная функция;
- в) социальная функция;
- г) функция средств труда.

15. Состояние не приводящее к потере работоспособности:

- а) утомление;
- б) напряженность;
- в) монотония;
- г) психическое пресыщение.

16. При утомлении наблюдается следующее изменение:

- а) возрастает объем внимания;
- б) улучшается память;
- в) деструкция мотивационной сферы;
- г) повышение мыслительной активности.

17. Стадия динамики работоспособности:
- а) уровень непродуктивной деятельности;
 - б) уровень максимальных возможностей;
 - в) уровень чувствительной напряженности;
 - г) уровень аффекта.

18. Эзотерический способ регуляции состояния это:
- а) плавание;
 - б) йога;
 - в) бег;
 - г) гимнастика.

19. Выделите профессию с абсолютной пригодностью:
- а) врач;
 - б) космонавт;
 - в) библиотекарь;
 - г) продавец.

20. Оптимальный режим деятельности:
- а) связан с решением простых задач;
 - б) отличается относительно большой нагрузкой;
 - в) связан с непредвиденными обстоятельствами;
 - г) связан со снижением возможностей человека.

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование

профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные

рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итовым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Мактамкулова, Г. А. Психология профессиональной деятельности : курс лекций / Г. А. Мактамкулова, И. П. Бунькова. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-863-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83187.html>
2. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83272.html>

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>
2. Макаров, Б. В. Психология делового общения : учебное пособие / Б. В. Макаров, А. В. Непогода. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 209 с. — ISBN 978-5-4487-0339-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79820.html>

8.3 Периодические издания

1. Междисциплинарный научный психологический журнал «Психологические исследования» Psikhologicheskie Issledovaniya-ISSN 2075-7999 <http://psystudy.ru/>
2. Ежемесячный журнал PSYCHOLOGIES magazine <http://www.psychologies.ru/>
3. Педагогика и психология образования <http://pp-obr.ru>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. электронная библиотека Гумер <https://www.gumer.info>
2. бесплатная электронная Интернет библиотека <https://elibrary.ru>
3. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
4. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <https://edu.ru/news/obrazovatel'naya-sreda/>
5. Институт психологии Российской академии наук http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/nauchnye_p/laboratori12.html
6. Портал психологических изданий http://psyjournals.ru/topic/psy_labor/index.shtml
7. Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда <http://work-org-psychology.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачетам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета.
3. Время непосредственно перед зачетом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.