

Рабочая программа дисциплины

**Психология профессиональной деятельности**

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом 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-1,
Профессиональные		ПК-3

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	ПК 1.1. Осуществляет мониторинг информационных источников, необходимых для принятия управленческих решений ПК 1.3. Осуществляет классификацию факторов и показателей в рамках разработки тактических решений
ПК-3	Способен выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации для управления организацией	ПК 3.1. Решает профессиональные задачи с применением инструментальных средств оценки и интерпретации рисков для управления организацией ПК 3.3. Разрабатывает комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений

**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-1		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные процессы в профессиональной деятельности;</li> <li>- психологические аспекты повышения работоспособности в коллективе;</li> <li>- методы сбора и анализа информации в зависимости от профиля и специфики организации (производства);</li> <li>- особенности трудовой деятельности;</li> <li>- способы оптимизации управленческих решений в рамках тактического планирования.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять и корректировать проблемы психологического характера при принятии управленческих решений в рамках тактического планирования;</li> <li>- выявлять профессиональные риски в коллективе в различных видах трудовой деятельности;</li> <li>- оценивать ситуацию с целью повышения качества управленческих решений в рамках тактического планирования;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретическими и практическими знаниями психологического анализа информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования;</li> <li>- способами совершенствования межличностного общения, преодоления стрессов, конфликтов и пр.;</li> <li>- методикой дифференцированной оценки психологической структуры труда, необходимой для принятия управленческих решений в рамках тактического планирования.</li> </ul>
	<b>ПК-3</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- типы и группы профессий;</li> <li>- методы и методики диагностики профессиональных рисков;</li> <li>- особенности профессионального самоопределения, на разных этапах профессионального становления личности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы, способы, подходы, техники психологической работы для снижения рисков;</li> <li>- анализировать и классифицировать риски снижения работоспособности, нарастания стресса, конфликтности и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- техниками и приемами снижения профессиональных рисков;</li> <li>- методами преодоления коммуникативных, личностных и других барьеров в управлении организацией.</li> </ul>

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных

отношений/дисциплине по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Социальная психология», «Тайм-менеджмент», «Методы принятия управленческих решений», «Деловая этика», «Управление человеческими ресурсами», «Антикризисное управление персоналом», «Основы управленческого консультирования» и др.

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

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

### 5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	3/108	3/108	3/108
<b>Контактная работа:</b>			
Занятия лекционного типа	10	8	2
Занятия семинарского типа	10	8	8
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15	0,15	0,1
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	87,85	91,85	97,9

**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						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Психология профессий как отрасль психологии	1						10
2.	Теоретические основы профессионального становления личности	1						10
3.	Профессиональное самоопределение личности	1						10
4.	Мотивация как фактор успешности	1		2				10

	профессиональной деятельности							
5	Саморегуляция и саморазвитие в профессии	1		2				10
6	Профессиональный стресс и его профилактика	2		2				12,85
7	Профессиональные деструкции личности	1		2				10
8	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	2		2				15
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	10		10				87,85

### 6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Психология профессий как отрасль психологии	1						10
2.	Теоретические основы профессионального становления личности	1						10
3.	Профессиональное самоопределение личности	1						10
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	1						11,85
5	Саморегуляция и саморазвитие в профессии	1		2				10
6	Профессиональный стресс и его профилактика	1		2				15

7	Профессиональные деструкции личности	1		2				10
8	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	1		2				15
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	8		8				91,85

### **6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ**

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Психология профессий как отрасль психологии	1						13,9
2.	Теоретические основы профессионального становления личности				2			12
3.	Профессиональное самоопределение личности	1						12
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности				2			12
5.	Саморегуляция и саморазвитие в профессии				2			12
6.	Профессиональный стресс и его профилактика							12
7.	Профессиональные деструкции личности				2			12
8.	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования							12
	Промежуточная	0,1						

	аттестация							
	Итого	2			8			97,9

## **6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам**

### **6.2.1 Содержание лекционного курса**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование темы (раздела) дисциплины</b>	<b>Содержание лекционного занятия</b>
1.	Психология профессий как отрасль психологии	Психология профессиональной деятельности как отрасль психологии, как область знаний, область науки и практики. Определение профессии. Профессия как комплексный объект труда. Типы и группы профессий (по Е.А. Климову).
2.	Теоретические основы профессионального становления личности	Профессионального становления субъекта деятельности. Процесс превращения профессиональной деятельности в ведущую. Профессионально обусловленная структура деятельности: концептуальная модель.
3.	Профессиональное самоопределение личности	Сущность профессионального самоопределения. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение на стадиях становления личности. Психологическая классификация профессий соответствии с объектом труда, по основным средств труда, по условиям труда. Сущность профессиографии. Методы профессиографических исследований. Дифференцированное профессиографирование. Диагностическое, методическое, прогностическое профессиографирование.
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.	Саморегуляция и саморазвитие в профессии	Система психологического регулирования поведения и деятельности. Эмоции: характеристики и проявления. Эмоции и отношения к миру. Эмоциональная регуляция. Воля как сознательный регулятор поведения. Формирование воли. Инструменты развития воли. Эффективная саморегуляция. Сбой механизмов саморегуляции. Эмоциональное и профессиональное выгорание: формы и проявления.
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.	Профессиональные деструкции личности	Проблема профессиональных деструкций личности в служебной деятельности. Психологические детерминанты профессиональной деструкции. Уровни профессиональных деформаций. Профессиональные деформации менеджеров. Основные пути профессиональной реабилитации.
8.	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	Конфронтация и противодействие. Личностные и групповые факторы возникновения конфликта. Конфликтное поведение и его разновидности. Диагностика стратегии конфликтного поведения. Отклоняющееся поведение и конфликтогенные личности. Психологическая цена конфликта. Техники разрешения конфликта. Виды договоренностей.

### 6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Психология профессий как отрасль психологии	1. Основные проблемы и предпосылки зарождения психологии труда как области знаний, науки и практики. 2. Направления основных исследований на начальном этапе становления психологии труда. 3. Культурно-исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения.
2.	Теоретические основы профессионального становления личности	1. Смысловые и мотивационные аспекты субъекта трудовой деятельности. 2. Способности и профессионально-важные качества субъекта труда. 3. Профессиональный опыт субъекта труда. 4. Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. 5. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина. 6. Индивидуальный стиль деятельности и его формирование.
3.	Профессиональное самоопределение личности	1. Профессия как комплексный объект труда. 2. Типы и группы профессий (по Е.А. Климову). 3. Психология профессионального самоопределения, профессиональный выбор. 4. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации).
4.	Мотивация как фактор	1. Теория потребностей Маслоу.



	успешности профессиональной деятельности	<p>2. Мотивация достижений Мак-Клеланда.</p> <p>3. Модель трудовой мотивации Хакмана и Олдхейма и др.</p> <p>4. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи.</p> <p>5. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда.</p> <p>6. Анализ и интерпретация результатов исследования с целью определения мотивационной направленности субъекта труда и характеристика его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.</p>
5.	Саморегуляция и саморазвитие в профессии	<p>1 Эмоции: типология и характеристики</p> <p>2 Отношения и представления как обобщенные характеристики формирования картины мира</p> <p>3 Эмоциональная регуляция в деятельности</p> <p>4 Волевая регуляция поведения и деятельности</p> <p>5 Саморегуляция и ее феноменология</p> <p>6 Психологические ресурсы и выгорание</p>
6.	Профессиональный стресс и его профилактика	<p>1. Психологические аспекты стресса.</p> <p>2. Психофизиология стресса (Г. Селье).</p> <p>3. Виды профессионального стресса и причины его возникновения.</p> <p>4. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности.</p> <p>5. Профилактика психологического стресса.</p> <p>6. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения.</p>
7.	Профессиональные деструкции личности	<p>1. Общее понятие профессиональных деструкций личности.</p> <p>2. Проблемы влияния профессиональной деятельности на личность.</p> <p>3. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.</p> <p>4. Концептуальные позиции развития профессиональных деструкций личности.</p> <p>5. Проблема профессиональных деструкций. Классификация</p>
8.	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	<p>1 Конфликтогенные личности и отклоняющееся поведение</p> <p>2 Объективные причины противостояния</p> <p>3 Типология конфликтного поведения</p> <p>4 Психологические техники разрешения конфликта</p> <p>5 Стресс: определение и характеристики</p> <p>6 Стрессоустойчивость: диагностика и развитие</p> <p>7 Психотехнологии работы со стрессом</p> <p>8 Организационные феномены создания рабочего комфорта</p>

### **6.2.3 Содержание самостоятельной работы**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Психология профессий как отрасль психологии	Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. Психология профессионального самоопределения, профессиональный выбор. Психологические основы профессиональной пригодности. Профессиональный отбор. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации).
2.	Теоретические основы профессионального становления личности	Успешность профессиональной деятельности: социально-психологические факторы. Методы анализа и изучения профессиональной деятельности. Методы изучения личности. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач. Смысловые и мотивационные аспекты субъекта профессиональной деятельности. Способности и профессионально-важные качества субъекта труда. Профессиональный опыт. Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина. Индивидуальный стиль деятельности и его формирование.
3.	Профессиональное самоопределение личности	Определение профессии. Профессия как комплексный объект труда. Типы и группы профессий (по Е.А. Климову). Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. 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. Теория потребностей Маслоу. Мотивация достижений Мак-Клеланда. Модель трудовой мотивации Хакмана и Олдхейма и др. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда. Анализ и интерпретация результатов исследования с целью определения мотивационной направленности

		субъекта труда и характеристика его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.
5.	Саморегуляция и саморазвитие в профессии	Система психологического регулирования поведения и деятельности. Эмоции: характеристики и проявления. Эмоции и отношения к миру. Эмоциональная регуляция. Воля как сознательный регулятор поведения. Формирование воли. Инструменты развития воли. Эффективная саморегуляция. Сбой механизмов саморегуляции. Эмоциональное и профессиональное выгорание: формы и проявления. Направленность саморазвития человека как личности и как профессионала. Механизмы саморазвития. Инструменты и технологии саморазвития. Системы вызовов и преодоления препятствий. Карьера и ее формирование. Личностное целеполагание. Самооценка, ее виды и характеристики. Измерение самооценки и ее коррекция.
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.	Профессиональные деструкции личности	Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения. Проблема профессиональных деструкций личности в служебной деятельности. Психологические детерминанты профессиональной деструкции. Уровни профессиональных деформаций. Профессиональные деформации менеджеров. Основные пути профессиональной реабилитации.
8.	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	Межличностные конфликты и коммуникативные межличностных конфликтов. Основные причины межличностных конфликтов. Коммуникация, социальная перцепция и эмоциональный интеллект в возникновении межличностных конфликтов. Экспресс-методы в работе с межличностными конфликтами. Особенности психологии работы с конфликтами. Психология выявления и анализа конфликтогенов в социальном окружении личности и группы. Психология сторон конфликта в период возникновения и завершения конфликта. Методы психологической работы со сторонами в ходе урегулирования конфликта.

## **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)**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1.	Психология профессий как отрасль психологии	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Теоретические основы профессионального становления личности	Опрос, проблемно-аналитическое задание, дискуссия, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Профессиональное самоопределение личности	Опрос, информационный проект, дискуссия Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности	Опрос, исследовательский проект, контрольная работа, диспут Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Саморегуляция и саморазвитие в профессии	Опрос, исследовательский проект, диспут Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Профессиональный стресс и его профилактика	Опрос, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Профессиональные деструкции личности	Опрос, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8.	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	Опрос, 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. Психологический анализ профессиональной деятельности.
2. Профессиональная ориентация.
3. Психология профессионального самоопределения, профессиональный выбор.
4. Психологические основы профессиональной пригодности.
5. Профессиональный отбор.
6. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации).
7. Успешность профессиональной деятельности: социально-психологические факторы.
8. Методы анализа и изучения профессиональной деятельности.
9. Методы изучения личности.
10. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач.
11. Смысловые и мотивационные аспекты субъекта профессиональной деятельности.
12. Способности и профессионально-важные качества субъекта труда.
13. Профессиональный опыт.
14. Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы.
15. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина.
16. Индивидуальный стиль деятельности и его формирование.

### **Типовые проблемно-аналитические задания**

*Проблемно-аналитическое задание:*

1. Разработать и оформить профессиограмму сотрудника организации (по выбору).
2. Описать психологические характеристики конкретной профессиональной деятельности, совокупности психофизиологических и личностных качеств работника, важных для ее успешного осуществления.
3. Дать комментарии проекта приказа Минтруда «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых ограничивается труд женщин».
4. Представить собственную позицию, справятся ли мужчины с гендерными стереотипами, если женщина станет занимать «мужские профессии»?
5. Дать аргументированное объяснение целесообразности самостоятельного накопления денег на пенсионное обеспечение себя в старости?

### **Темы исследовательских, информационных, творческих проектов**

*Подготовка исследовательских проектов по темам:*

1. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности.
2. Психология профессионального самоопределения.
3. Психологические аспекты повышения работоспособности.
4. Психологические аспекты профессионального стресса и его виды.
5. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации.

6. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности.
7. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения.
8. Особенности профессиональной мотивации у студентов-психологов на разных этапах обучения в ВУЗе.
9. Личностные особенности студентов и их связь с профессиональным самоопределением на разных этапах обучения.
10. Психологические факторы планирования карьеры у студентов на разных этапах обучения в ВУЗе.
11. Особенности эмоционально-ценностного компонента профессионального «образа Я» у студентов-менеджеров на разных этапах обучения в высшей школе.

#### *Информационный проект*

1. Понятие стресса и факторы, вызывающие стресс.
2. Теории и модели профессионального стресса.
3. Психологические аспекты стресса.
4. Психофизиология стресса (Г. Селье).
5. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения.
6. Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения.
7. Проблема профессиональных деструкций личности в служебной деятельности.
8. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.
9. Уровни профессиональных деформаций. Профессиональные деформации менеджеров.
10. Основные пути профессиональной реабилитации.
11. Межличностные конфликты и коммуникативные межличностных конфликтов.
12. Основные причины межличностных конфликтов.
13. Коммуникация, социальная перцепция и эмоциональный интеллект в возникновении межличностных конфликтов.

#### *Творческое задание (с элементами эссе)*

Напишите эссе по теме:

1. Виды профессионального стресса.
2. Причины его возникновения и протекания.
3. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности.
4. Профилактика психологического стресса.
5. Эмоциональное выгорание.
6. Экспресс-методы в работе с межличностными конфликтами.
7. Особенности психологии работы с конфликтами.
8. Психология выявления и анализа конфликтогенов в социальном окружении личности и группы.
9. Психология сторон конфликта в период возникновения и завершения конфликта.
10. Методы психологической работы со сторонами в ходе урегулирования конфликта.

#### **Типовые задания к интерактивным занятиям**

##### *Сравнительный анализ в форме диспута*

1. Дайте сравнительную характеристику личностной и социальной потребности в профессиональной деятельности.
2. Покажите взаимосвязь активности человека как субъекта профессиональной деятельности 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. Сравните характеристики внешней и внутренней мотивации деятельности.

5. Раскройте психологические аспекты повышения работоспособности.

### Типовые тесты

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

- а. трудолюбие
- б. темперамент
- в. выдержку
- г. все ответы верны

2. Какая направленность личности наиболее подходит для управленца:

- 1 человек - знаковая система.
- 2 человек - природа.
- 3 человек - человек.
- 4 человек - техника.

3. Что такое стресс?

- 1 пограничное состояние.
- 2 адаптационная реакция.
- 3 болезнь.
- 4 паталогическое развитие.
- 5 норма.

4. Как соотносятся понятия утомления и усталости?

- 1 утомление и усталость - синонимичные понятия.
- 2 утомление - есть стадия развития усталости.
- 3 усталость - самостоятельное психологическое состояние, физической основой которого является процесс утомления.
- 4 утомление - есть функциональное состояние, а усталость - его субъективное выражение.

5. В чем различие понятий тревога и тревожность?

- 1 тревога обусловлена ситуацией, а тревожность самой личностью.
- 2 тревога - это эмоциональное состояние, тогда как тревожность - это свойство личности.
- 3 тревога - это сигнал об опасности, а тревожность - это возникающее на этот сигнал состояние.
- 4 тревога - есть субъективное выражение состояния тревожности.

6. Акмеологические инварианты профессионализма - это:

- 1 врожденные задатки.
- 2 некомпенсируемые качества и свойства профессионала.
- 3 совокупность всех качеств и свойств личности, связанных с ее профессиональной деятельностью.
- 4 требования к профессии.

7. Становление рефлексивной культуры профессионала предполагает:

- 1 совершенствование коммуникативных умений.
- 2 развитие способностей управлять поведением.
- 3 овладение приемами самоанализа.
- 4 формирование организаторских способностей.

8. Профессионализм деятельности определяется следующими показателями:

- 1 согласованность целей и средств.
- 2 отношение числа поощрений к числу наказаний.
- 3 продолжительность рабочего дня.
- 4 возможность карьеры.

9. Профессионализм личности определяет:

- 1 особенности темперамента.
- 2 наличие правительственных наград.
- 3 участие в работе выборных органов власти.
- 4 психологическая готовность к профессиональной деятельности.

10. Профессиограмма - это:

- 1 квалификационные требования к специалисту.
- 2 стандартная схема психологических качеств, требуемых от человека.
- 3 научно обоснованные нормы и требования профессии к деятельности и качествам специалиста.
- 4 модель специалиста в данной области.

11. Какой вариант чаще всего используется при построении модели специалиста?

- 1 модель личности специалиста.
- 2 модель деятельности и модель личности специалиста.
- 3 модель подготовки специалиста (для организации профессионального обучения).
- 4 модель начинающего, среднего и опытного специалиста.

12. Модель специалиста включает следующие компоненты:

- 1 должностную инструкцию и квалификационные характеристики.
- 2 профессионально - должностные требования.
- 3 профессиограмму и квалификационный профиль.
- 4 профессиограмму, профессионально - должностные требования и квалификационный профиль.

### **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.
9. Методы, способы, подходы, техники психологического консультирования в организации.
10. Типология конфликтного поведения
11. Психологические техники разрешения конфликта
12. Стресс: определение и характеристики
13. Стрессоустойчивость: диагностика и развитие
14. Психотехнологии работы со стрессом
15. Организационные феномены создания рабочего комфорта

### **Реализация программы с применением ДОТ:**



## **Типовые проблемные задачи**

### **Задача 1.**

#### **Тема 4. Инструментарий в психологии труда: от методических приемов к оценке валидности тестов.**

На аттестации заместитель начальника цеха выступил с рядом замечаний в адрес одной из аттестуемых, указав на серьезные просчеты в ее работе.

#### **Тема 5. Коммуникации и проблема межличностных взаимодействий.**

##### **Задание 1**

Проанализируйте ситуацию:

В компании, занимающейся производством косметических средств, возникла необходимость срочно отправить кого-то из менеджеров отдела в командировку в другой город на 5 дней.

##### **Задание 2**

Проанализируйте ситуацию:

Руководитель направляет подчиненного к главному бухгалтеру по служебному делу.

#### **Тема 6. Эргономика труда, техническая эстетика, условия работы и прочие факторы влияния на поведение работников.**

Проанализируйте состояние клиента, определите его проблему и предложите способы ее решения.

### **Типовые ситуационные задачи:**

#### **Задача 1.**

##### **Тема 1. Психологический анализ трудовой деятельности.**

##### **Задание 1**

В одной из крупных торговых компаний все сотрудники получали заработную плату 10 числа каждого месяца. Заработная плата начислялась по результатам проделанной работы менеджером по персоналу.

##### **Задание 2**

Ольга работает в рекламной фирме в должности секретаря начальника отдела по работе с клиентами. Ее начальник - человек вспыльчивый, резкий и властный, не терпящий возражений со стороны подчиненных. Однажды он пришел на работу не в духе, обругал секретаря, обвинив ее в том, что на его столе нет ни одной пишущей ручки.

##### **Тема 2. Развитие и состояние проблемы профессиональной пригодности. Методологические основы профессиональной пригодности и надежности.**

##### **Задание 1**

Кто из них и почему больше всего подходит к условиям полярной экспедиции?

##### **Задание 2**

Какие методы психологической диагностики Вы бы рекомендовали использовать для работы с клиентом, обратившимся в Психологическую консультацию?

##### **Тема 3. Аттитюды и поведение.**

Сравните полученные описания с учетом роли установки при восприятии человека. Попробуйте создать обобщенные портреты депутата-коммуниста и депутата от «Яблоко».

## Типовые тесты

1. Труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ и новых методов производства (новационный, творческий труд) называют:
  - а)  $\alpha$ -труд
  - б)  $\beta$ -труд
2. Кино- и фоторегистрация трудового процесса проводится:
  - а) для оценки траектории, амплитуды, скорости, ритма трудовых действий
  - б) для измерения времени выполнения трудовых операций
  - в) для получения сведений о конкретной деятельности, ее целях и задачах
3. Метод опроса работников, который проводится путем получения письменных ответов на поставленные вопросы, называется:
  - а) беседа
  - б) анкетирование
  - в) экспертная оценка
4. В каком возрасте рабочий промышленности достигал максимальной эффективности труда (исследования В.А. Ядова):
  - а) 30 лет
  - б) 35 лет
  - в) 45 лет
5. Систематизация ошибок деятельности, выяснение их причин и последствий относится:
  - а) к трудовому методу
  - б) к биографическому методу
  - в) к анализу ошибочных действий
6. К какому типу профессии по классификации Е.А. Климова относятся врач, учитель и продавец:
  - а) Человек - живая природа (Ч-П)
  - б) Человек – техника (Ч-Т)
  - в) Человек – человек (Ч-Ч)
7. Практиковалось ли трудоустройство людей с физическими недостатками (в том числе инвалидов войны) в компании Форда:
  - а) да
  - б) нет
8. По классификации Е.А. Климова к типу «Человек – знаковая система (Ч-З)» можно отнести профессию:
  - а) слесарь
  - б) математик
  - в) художник
9. Кого принято считать родоначальником учения о темпераменте:
  - а) Канта
  - б) Гиппократ
  - в) Павлова
10. Совокупность устойчивых психологических черт и качеств личности, обуславливающих ее индивидуальное и социальное поведение и взаимодействие с другими людьми, называется:

- а) темпераментом
  - б) характером
  - в) восприятием
11. У какого темперамента душевное настроение колеблется между веселостью и печалью:
- а) у циклотимиков
  - б) у шизотиков
12. Черта индивидуальности, характеризующая разницу между людьми, которые хорошо сходятся с другими, и теми, у кого это не получается, называется:
- а) экстраверсия
  - б) нервозность
  - в) уживчивость
  - г) добросовестность
  - д) открытость к познанию
13. Группа темперамента, относящаяся к шизотимикам:
- а) синтонные
  - б) тяжелокровные
  - в) гиперастеники
14. К какому типу темперамента относятся холодные, холодно-нервные, взбалмошные чудаки, аффективно слабые, тупые бездельники:
- а) гипоманики
  - б) шизотимные
  - в) анестетики
15. В каком возрасте, по мнению психологов, индивидуальные оценки человека по параметрам Большой пятерки (O-C-E-A-N) остаются стабильными:
- а) после 15 лет
  - б) после 20 лет
  - в) после 30 лет
  - г) верного ответа нет
16. Кого принято считать родоначальником учения о темпераменте:
- а) Канта
  - б) Гиппократ
  - в) Павлова
17. Какие сферы отношений между членами рабочей группы Вы знаете:
- а) профессиональную, ценностную и мировоззренческую
  - б) профессиональную, ценностно-мировоззренческую и сферу межличностных отношений
  - в) ценностно-мировоззренческую и сферу межличностных отношений
  - г) профессиональную и сферу межличностных отношений
18. Социальная группа – это:
- а) важный элемент макросреды, опосредующий детерминирующее воздействие общества на личность
  - б) важный элемент микросреды, опосредующий детерминирующее воздействие общества на личность
  - в) важный элемент микросреды, опосредующий детерминирующее воздействие

- личности на общества
- г) важный элемент макросреды, опосредующий детерминирующее воздействие личности на общество
19. Сфера, которая включает в себя взаимоотношения между личными и корпоративными ценностями – это:
- а) профессиональная сфера
  - б) сфера межличностных отношений
  - в) ценностно-мировоззренческая сфера
20. Сфера, связанная связана с реализацией потребности в общении и самоутверждении личности в рамках коллектива, формальным и неформальным статусом – это:
- а) профессиональная сфера
  - б) сфера межличностных отношений
  - в) ценностно-мировоззренческая сфера
  - г) верного ответа нет

### **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 (экзамена). 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). Итоговым 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. Зенкова, Т. М. Психология профессионального образования : практикум / Т. М. Зенкова. — 2-е изд. — Комсомольск-на-Амуре, Саратов : Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 120 с. — ISBN 5-85094-338-7, 978-5-4497-0144-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85827.html>

2. Истратова, О. Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия : учебное пособие / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 191 с. — ISBN 978-5-9275-2848-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS :

[сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87753.html>

3. 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>

4. Пономаренко, В. А. Профессия - психолог труда / В. А. Пономаренко. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 399 с. — ISBN 978-5-9270-0114-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88368.html>

5. Посыпанова, О. С. Экономическая психология: психологические аспекты поведения потребителей : монография / О. С. Посыпанова. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 341 с. — ISBN 978-5-4487-0467-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80372.html>

6. Психология человека и общества : научно-практические исследования / А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Н. В. Тарабрина [и др.] ; под редакцией А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко, Н. В. Тарабриной. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 336 с. — ISBN 978-5-9270-0297-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88410.html>

7. Суворова, Г. А. Психология деятельности : учебное пособие для студентов психологических и педагогических вузов / Г. А. Суворова. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 176 с. — ISBN 978-5-4486-0738-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88198.html>

8. Шадриков, В. Д. Психология деятельности человека / В. Д. Шадриков. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 464 с. — ISBN 978-5-9270-0261-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88402.html>

## 8.2 Дополнительная учебная литература

1. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений : учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72456.html>

2. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. — 3-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 512 с. — ISBN 978-5-4486-0831-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88205.html>

3. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>

4. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — 2-е изд. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88379.html>

5. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А. Л. Журавлев. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 475 с. — ISBN 5-9270-0033-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная

система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88413.html>

6. Кашапов, М. М. Психология творческого мышления профессионала : монография / М. М. Кашапов. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 688 с. — ISBN 978-5-4486-0851-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88207.html>

7. 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. Социальная и экономическая психология. Часть 1: состояние и перспективы исследований / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков, Г. В. Акопов [и др.] ; под редакцией Т. А. Нестик, Ю. В. Ковалевой. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2018. — 488 с. — ISBN 978-5-9270-0386-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88135.html>

9. Социальная и экономическая психология. Часть 2: новые научные направления / Т. В. Дробышева, А. Л. Журавлев, А. А. Акбарова [и др.] ; под редакцией Ю. В. Ковалевой, Т. А. Нестик. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2018. — 524 с. — ISBN 978-5-9270-0387-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88136.html>

10. Спасенников, В. В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / В. В. Спасенников. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 302 с. — ISBN 978-5-4486-0817-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88162.html>

11. Спасенников, В. В. Экономическая психология : учебное пособие / В. В. Спасенников. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 448 с. — ISBN 978-5-4486-0880-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88242.html>

12. Шарипова, М. Н. Психология безопасности : учебное пособие для практических занятий / М. Н. Шарипова, Е. Л. Горшенина, Е. Э. Савченкова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 138 с. — ISBN 978-5-7410-1626-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71318.html>

### 8.3. Периодические издания

1. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия Педагогика и психология / : Московский городской педагогический университет ; учредитель и издатель Московский городской педагогический университет. — 2007 — . — Москва, 2007 — . — Ежекв. — ISSN 2076-9121. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/25613.html>

2. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова ; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. — 2013 — . — Москва, 2013 — . — Выходит 6 раз в год. — ISSN 0137-0936. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/56877.html>

3. Вестник Пермского университета. Серия Философия. Психология. Социология / : Пермский государственный национальный исследовательский университет ; учредитель и издатель Пермский государственный национальный исследовательский университет. — 2010 — . — Пермь, 2010 — . — Ежекв. — ISSN 2078-7898. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/14220.html>

4. Вестник Российского нового университета. Серия Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук / : Российский новый университет ; учредитель и

издатель РосНоу. – 2003 – . – Москва, 2003 – . – Ежекв. – ISSN 1998-4618. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/21398.html>

5. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Психология и педагогика / : Российский университет дружбы народов ; учредитель и издатель Российский университет дружбы народов. – 2003 – . – Москва, 2003 – . – Ежекв. – ISSN 2313-1683. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/32606.html>.

6. Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия Психология / : Томский государственный педагогический университет ; учредитель и издатель Томский государственный педагогический университет. – 1997 – . – Томск, 1997 – . – Ежемес. – ISSN 1609–624X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/12073.html>

7. Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности / : ООО ЮНИТИ-ДАНА ; учредитель и издатель ЮНИТИ-ДАНА. – 2016 – . – Москва, 2016 – . – Ежекв. – ISSN 2346-8351. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/59949.html>

8. Национальный психологический журнал / : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова ; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – 2006 – . – Москва, 2006 – . – Ежекв. – ISSN 2079-6617. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/27429.html>

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

1. Федеральный портал «Российское образование» : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» : сайт. – Москва, 2006 – . – URL: <http://school-collection.edu.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks : сайт – Москва: ООО «Ай Пи Эр Медиа», 2010. – . – URL: <http://www.iprbookshop.ru/>
4. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.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 зачету с оценкой непосредственно перед ним.

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 с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

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

На зачете с оценкой высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

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. Интернет-браузер Internet Explorer (аналоги).
3. Офисный пакет Microsoft Office 2016.
4. Электронная библиотечная система IPR books [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru)
5. Информационно-справочные системы Консультант Плюс.
6. Информационно-правовое обеспечение Гарант.
7. Автоматизированная система управления учебным заведением собственной разработки вуза.

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

1. компьютер,
2. монитор,
3. колонки,
4. настенный экран,



5. проектор
6. микрофон в большой аудитории,
7. пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов.

### **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.