

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 27.09.2022 10:19:38
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП

Л.А. Становова *Л.А. Становова*

«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Психология труда

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Профиль

Практическая психология

Для студентов 1-го курса очной и 4 курса очно-заочной форм
обучения

Составитель: Ю.Ю. Гудименко

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины являются: формирование у студентов системы знаний, включающей принципы, подходы и теоретические концепции психологии труда, а также методов исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда.

Задачами освоения дисциплины являются:

- сформировать представления о фундаментальном, прикладном и междисциплинарном характере психологии труда, их вкладе в разработку теоретических и практических проблем психологии в целом;
- сформировать у студентов систему научных понятий и базовых научных представлений о трудовой деятельности в контексте основных классических и современных проблем психологии труда;
- формирование начальных навыков рефлексии собственного будущего труда;
- ознакомление с основными направлениями деятельности психолога в рамках сферы психологии труда;
- сформировать представления об основных методах психологии;
- формирование знаний о различных видах психологического вмешательства (психологическое консультирование, психотерапия, психосоциальная реабилитация) при работе в рамках сферы психологии труда (адаптация к профессиональной деятельности и т.п.).

2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Психология труда» относится к Блоку 1. Дисциплины (модули) Обязательной части учебного плана и является необходимым условием подготовки психолога.

Освоение данного курса требует знания дисциплин «Анатомия и физиология ЦНС», «Нейрофизиология», «Психофизиология с практикумом», «Общая психология», «Психология личности», «Психология развития и возрастная психология», «Психология стресса», «Конфликтология», «История психологии», «Психология личности» и других дисциплин.

Данный курс закладывает основы для освоения и углубления знаний по дисциплинам «Психология безопасности», «Специальные проблемы психологического консультирования», «Организационная психология и психология управления», «Психологическая служба в образовании», «Этические и правовые основы деятельности психолога», «Психология карьеры и основы профориентационной работы» и др., а также успешного прохождения учебной и производственной практик.

3. Объем дисциплины: 3 зачетных единицы, 108 академических часа, в том числе:

Очная форма обучения

контактная аудиторная работа: лекции 14 часов, практические занятия 28 часов, в том числе практическая подготовка 4 часа;

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 14 часов;

самостоятельная работа: 52 часа.

Очно-заочная форма обучения

контактная аудиторная работа: лекции 14 часов, практические занятия 20 часов, в том числе практическая подготовка 4 часа;

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 12 часов;

самостоятельная работа: 62 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3 Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики	ОПК-3.1 Выбирает адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки
	ОПК-3.2 Организовывает сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики
ОПК-4 Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	ОПК-4.1 Использует основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1 Организовывает внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы
	ОПК-8.2 Использует методы планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи
	ОПК-8.3 Выполняет профессиональные психологические функции в организациях разного типа в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения

Очная форма обучения - зачет, 6 семестр

Очно-заочная форма обучения - зачет, А семестр

6. Язык преподавания русский.

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

1. Для студентов очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоя тельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия/			Контроль самостояте льной работы
		всего	в т.ч. практиче ская подготов ка	всего	в т.ч. практиче ская подготов ка		
Раздел 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА							
Тема 1.1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Процесс труда и его компоненты.	10	2		1		1	6
Тема 1.2. Субъект труда и его структура.	9	2		1		1	5
Тема 1.3. Методы психологии труда.	11	2		2		1	6
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА							
Тема 2.1. Психологическое профессиоведение	12	2		4		1	5
Тема 2.2. Трудовая мотивация.	11	1		4		1	5
Тема 2.3. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.	11	1		3		2	5
Тема 2.4. Психология профессионального самоопределения. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	11	1		3	2	2	5
Тема 2.5. Психология профессиональной работоспособности.	10	1		3		1	5
Тема 2.6. Психологические аспекты социально- трудовой реабилитации.	11	1		3		2	5
Тема 2.7. Психология профессионального конфликта.	12	1		4	2	2	5
ИТОГО	108	14		28	4	14	52

2. Для студентов очно-заочной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоя тельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия/			Контроль самостояте льной работы
		всего	в т.ч. практиче ская подготов ка	всего	в т.ч. практиче ская подготов ка		
Раздел 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА							
Тема 1.1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Процесс труда и его компоненты.	10	2		1		1	6
Тема 1.2. Субъект труда и его структура.	10	2		1		1	6
Тема 1.3. Методы психологии труда.	11	2		2		1	6
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА							
Тема 2.1. Психологическое профессиоведение	11	2		2		1	6
Тема 2.2. Трудовая мотивация.	10	1		2		1	6
Тема 2.3. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.	10	1		2		1	6
Тема 2.4. Психология профессионального самоопределения. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	12	1		2	2	1	6
Тема 2.5. Психология профессиональной работоспособности.	10	1		2		1	6
Тема 2.6. Психологические аспекты социально- трудовой реабилитации.	11	1		2		2	6
Тема 2.7. Психология профессионального конфликта.	17	1		4	2	2	8
ИТОГО	108	14		20	4	12	62

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
--	-------------	----------------------------

Тема 1.1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Процесс труда и его компоненты.	Лекция	<i>Лекция традиционная</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study</i>
Тема 1.2. Субъект труда и его структура.	Лекция	<i>Лекция традиционная</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study</i>
Тема 1.3. Методы психологии труда.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Диагностика</i>
Тема 2.1. Психологическое профессиоведение	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>
Тема 2.2. Трудовая мотивация.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>
Тема 2.3. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>
Тема 2.4. Психология профессионального самоопределения. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>
Тема 2.5. Психология профессиональной работоспособности.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>
Тема 2.6. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>
Тема 2.7. Психология профессионального конфликта.	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Тренинг Диагностика</i>

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

1. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

А) ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКУМОВ

Деловая игра «Конфликт на промышленном предприятии»

Цель: Ознакомить с конфликтными ситуациями, возникающими на промышленных предприятиях в период их реконструкции, научить распознавать причины и виды конфликтов, а также находить возможные варианты их решения.

Этапы игры:

1. Информирование: Акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:

- а) заменить устаревшее оборудование на новое;
- б) сократить примерно на половину число работников;
- в) повысить квалификацию оставшимся работникам;
- г) найти (привлечь) дополнительное финансирование;
- д) радикально перестроить всю структуру предприятия.

На предприятии работают 100-150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории:

- а) административно-управленческий аппарат;
- б) работники предпенсионного возраста;
- в) женщины, имеющие малолетних детей;
- г) все остальные работники.

Все работники являются акционерами своего предприятия.

2. Участники игры.

1. Генеральный директор предприятия.
2. Технический директор.
3. Менеджер по финансам.
4. Управляющий персоналом.
5. Председатель профсоюзного комитета.
6. Представители всех категорий работников (а, б, в, г).
7. Группа экспертов.

3. Условия игры. Проходит общее собрание работников предприятия, на котором разворачивается дискуссия о путях и методах реконструкции предприятия.

1. Генеральный директор открывает собрание и в общих чертах докладывает о сложившейся ситуации.
2. Технический директор говорит о необходимости внедрения прогрессивной технологии, предлагает свои варианты реконструкции предприятия.
3. Менеджер по финансам предлагает возможные варианты привлечения дополнительного финансирования, необходимого для проведения реконструкции предприятия и решения кадровых вопросов.
4. Управляющий персоналом высказывает свое мнение о путях решения кадровых проблем.

5. Председатель профкома отстаивает права работников предприятия и предлагает свои варианты решения проблемы.
6. Представители всех категорий работников стремятся защитить своих коллег и высказывают свою точку зрения по поводу реконструкции предприятия.
7. Генеральный директор подводит итоги прошедшей дискуссии.

Обсуждение игры: Высказывания экспертов по проблемам реформирования предприятия и о ходе прошедшей дискуссии. Общее обсуждение прошедшей игры.

Деловая игра «Кадровый вопрос»

Цели:

- формирование информационного пространства.
- знакомство с новыми профессиями на рынке труда;
- знакомство с конкурентоспособными профессиями;
- развитие навыков целеполагания и планирования.

Сегодня на занятии вашему вниманию предлагается деловая игра «Кадровый вопрос». Речь пойдет о создании своего бизнеса.

Вам необходимо разделить на группы по 3 – 4 человека. Каждая группа получит бланки с инструкцией, с кратким описанием профессий, профессий, востребованных на рынке труда и профессий, не пользующихся спросом, а также конкурентоспособных профессий в данное время на рынке труда.

Время работы – 25 минут.

Инструкция:

1. Из списка предложенных профессий нужно выбрать те, которые относятся к фармацевтическому бизнесу и необходимы для решения задач бизнеса. Ваш бизнес: фармацевтическое производство и продажа лекарств.

Подсказка: задача выбора упрощается, если вы для начала ознакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара» (От производителя к потребителю. Помните, вы реализуете товар!)

На листе запишите выбранные профессии.

2. Придумайте «бренд» (торговую марку и кредо) своей компании». Информация о «бренде» в списке профессий.
3. Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми. Пусть это будут ваши одноклассники, личностные качества которых отвечают требованиям выбранных профессий.

Подсказка: для того чтобы сделать выбор, необходимо оценить требования, которые профессия предъявляет к личности человека, и сопоставить с его возможностями.

4. Не забудьте об «информационном поле» – вашему делу нужна «раскрутка»!
Разработайте программу рекламной акции.
5. Защита проектов.

Ведущий: Время вышло. Давайте послушаем первую команду.

При обсуждении участники игры говорят о том, что нового они узнали, делятся своими впечатлениями от работы. Ведущий поддерживает дискуссию участников.

Комментарий и рекомендации:

Занятие больше похоже на автономный игровой тренинг по развитию навыков целеполагания и планирования. Проходит в атмосфере творческого и эмоционального подъема и вызывает искренний интерес у участников. Помимо того студенты знакомятся как с малоизвестными профессиями, так и с традиционными, профессиями, не пользующимися спросом, но востребованными. Учащиеся соотносят требования, которые предъявляет профессия с возможностями человека.

Информация о профессиях дана в разных ключах. Это сделано для того, чтобы учащиеся имели возможность делать осознанный выбор, сопоставляя информацию о профессиях. Для этого учащимся раздают две карточки: одна - с детализированной характеристикой профессии (например, повар-кондитер), а другая – с обобщенной (например, пиар-менеджер). Участникам необходимо выделить требования, которые предъявляет эта профессия к личности кандидата.

Для того чтобы занятие не было затянутым, ведущему, необходимо быть предельно лаконичным и собранным.

Деловая игра «Формирование коллектива»

Описание деловой игры и постановка задачи

Игра проводится с целью воспитания у студентов навыков культуры общения в коллективе совместного обсуждения возникающих проблем и принятия оптимальных решений. Конечный результат игры — разработка рекомендаций по развитию самоуправления учащихся, усилению их заинтересованности в овладении знаниями, повышению качества подготовки специалистов в области управления производством.

Игра должна носить состязательный характер. Для этого группу целесообразно разделить на творческих коллектива - бригады. Бригады работают параллельно и по окончании каждого этапа игры выносят свои предложения и рекомендации на всеобщее обсуждение. При этом члены одной из бри выступают в качестве докладчиков, другие - в качестве оппонентов. Затем они меняются ролями, позволяет сопоставить обоснованность и продуманность рекомендаций, внесенных различными бригада оценить качество их работы и в то же время осуществить обмен знаниями. По результатам дискуссии принимаются согласованные окончательные решения.

Игра складывается из следующих этапов: выбор неформальных лидеров - бригадиров социометрического опроса; формирование составов бригад и выбор членов совета бригады; определение трудового вклада - качества учебы каждого из членов коллектива; выбор способа распределение стипендиального фонда бригады и расчет размера стипендии каждого участника с учетом его трудового вклада - успеваемости и посещаемости; разработка рекомендаций по развитию

самоуправления учащихся повышению качества подготовки специалистов по управлению производством.

Методические указания

На **первом этапе** проводится социометрический опрос. Для этого участникам игры раздаются карточки опроса - чистые, листки бумаги и предлагается внести в карточку фамилии трех-четырех лиц, которые по их мнению, наиболее успешно могут справиться с ролью бригадира. При этом можно использовать принцип предпочтительности и балльную оценку - кандидатуру, внесенную в список под первым номером, оценивать в четыре балла, вторую - в три и т.д. Для определения результатов опроса потребуется избрать открытым голосованием счетную комиссию.

Осуществление **второго этапа** игры целесообразно поручить вновь выбранным двум лидерам-бригадирам. При этом нужно обеспечить принцип добровольности и вместе с тем создать примерно равные по численности бригады. Выбор членов совета бригады (двух человек) можно произвести также с помощью социометрического опроса, либо открытым голосованием. Этот этап имеет важное воспитательное значение: повышается авторитет неформальных лидеров, усиливается их положительное влияние на психологический климат в учебной группе.

Особого внимания заслуживает **третий этап** игры. Здесь каждому участнику по итогам достигнутых им результатов в учебе выставляется коллективом оценка (гласно). При этом для расчета оценки можно принять в качестве базовой величины средний балл успеваемости слушателя за предыдущую экзаменационную сессию. (Напрашивается аналогия с производственными бригадами, где каждому рабочему присваивается квалификационный разряд, а повременная оплата труда производится по соответствующей тарифной ставке.)

В качестве второго критерия оценки можно принять посещаемость — количество занятий (дней), которые посетил слушатель в истекшем месяце. Перемножив эти два показателя, получим оценку трудового вклада каждого члена коллектива, рассчитаем своего рода базовый коэффициент трудового участия.

Для более полной и всесторонней оценки трудового вклада каждого члена бригады следует установить систему дополнительных повышающих и понижающих коэффициентов, как это делается в бригадах в производственных условиях. В качестве повышающих коэффициентов могут быть приняты, например такие, как участие в научной студенческой работе, оказание помощи отстающим студентам, участие в общественной работе, художественной самодеятельности, спортивных мероприятиях и др. К понижающим коэффициентам можно отнести, например, пропуски занятий без уважительных причин, несвоевременное выполнение домашних заданий, курсовых проектов, неуважительное отношение к товарищам и др. При этом бригады должны не только определить перечень повышающих и понижающих коэффициентов, но и установить их весомость по отношению к базовой величине - трудовому вкладу.

Предложения и рекомендации, выработанные бригадой в ходе осуществления второго этапа игры, выносятся на общее обсуждение и приводятся к общему знаменателю. После этого каждая из бригад производит необходимые расчеты и устанавливает персональные оценки каждому студенту.

На **четвертом этапе** бригадам предстоит сформировать стипендиальный фонд оплаты, выбрать метод его распределения и на его основе произвести

расчеты персональной стипендии, которую следовало бы выплачивать каждому слушателю с учетом показателей успеваемости, посещаемости и дополнительных (повышающих и понижающих) коэффициентов. Перед тем как производить индивидуальные расчеты, целесообразно провести обсуждение и выбрать единый для обеих бригад метод распределения. Порядок распределения стипендиального фонда по одному из возможных методов показан в таблице.

Таблица

Фамилия И. О.	Успеваемость	Посещаемость	Тарифный заработок	КТУ	Расчетная величина	Стипендия, руб.
1	2	3	4=3x2	5	6=4x5	7=6xK
Акимов В. П.	4,2	24	100,8	1,1	110,8	210,6
Белов Н. И.	3,9	19	74,1	0,9	66,69	126,7
.....
.....
Щукин Н. Н.	4,6	22	101,2	1,2	121,41	230,7
					1200	2280

Порядок расчета определяется уже самой формой таблицы. Остается только пояснить, что появившийся в графе 7 коэффициент К - цена в рублях единицы расчетной величины, получаемая в результате деления стипендиального фонда на сумму расчетных величин (1200). КТУ (коэффициент трудового участия) - результат сложения величин повышающих и понижающих коэффициентов.

Наибольшие возможности для творчества представляет завершающий пятый этап игры. На этом этапе ее участникам предстоит обсудить пути повышения качества подготовки специалистов по управлению персоналом, роль самоуправления в решении этих задач, предложения по совершенствованию учебного процесса, по более справедливому назначению и распределению стипендий и др.

В заключительной части игры руководитель может вынести на обсуждение предложение о том, чтобы провести эксперимент по распределению стипендиального фонда группы в соответствии с методикой, отработанной в ходе игры, обратиться с ходатайством по этому вопросу к руководству учебного заведения. Таким образом, можно выяснить, готовы ли слушатели перейти от слов к делу, испытать на себе рекомендации, разработанные ими же в ходе игры.

Деловая игра «Текучка в деятельности руководителя»

Цели и задачи деловой игры

Основная цель - показать эффективность планирования личной работы руководителя, научить рациональным методам организации труда, развить умение правильно делегировать полномочия, критически оценивать свою работу и искать резервы экономии рабочего времени и т.д. Задача преподавателя - организовать разбор ситуации студентами, поддерживать активность при обсуждении конкретных вопросов, своевременно направлять ход игры в русло рассматриваемых проблем консультировать студентов.

Задача студентов - находить решения поставленных проблем.

Для этого студенты:

- анализируют полученную информацию;
- определяют, в какой степени охвачена личным планированием работа генерального директора фирмы;
- ищут направления и мероприятия, позволяющие улучшить его работу;
- выявляют резервы экономии и рабочего времени генерального директора фирмы.

Порядок проведения деловой игры

1. Ознакомление с проблемой

Подробно излагается проблема. Особое внимание обращается на действующих лиц, происходящие события, используемые в работе документы.

2. Систематизация информации

Студентам предлагается перечислить:

- действующих лиц. Порядок перечисления не имеет значения, однако можно обратить внимание на различные категории участников, их количество и степень общения с генеральным директором. Следует особо подчеркнуть, что помимо индивидуального общения генеральному директору фирмы приходится иметь дело с разными группами лиц (разной численности);
- упомянутые или обязательно используемые документы. Порядок их перечисления также не имеет значения, но можно указать классификацию используемых документов, их назначение и роль, трудоёмкость работы с ними, важность для организации личного труда;
- события, происходящие в данный день. Под событиями понимают все упомянутые действия и работы, осуществляемые генеральным директором: совещания, встречи, приём посетителей, разговоры, изучение документов и т.п.

3. Анализ информации

Анализ информации рекомендуется проводить в несколько этапов:

- 1) исследовать степень планирования тех или иных работ;
- 2) определить возможность и необходимость планирования предстоящего в данный день события;
- 3) обнаружить причину возникновения той или иной работы и роль генерального директора фирмы в её планировании;
- 4) определить целесообразность выполнения данной работы генеральным директором и выяснить, могло ли быть иначе при правильной постановке дела;
- 5) рассмотреть возможность экономии времени за счёт рационализации личной работы генерального директора, начиная с его прав по подбору персонала до проведения конкретных мероприятий.

Заключительным этапом может быть разработка конкретных мероприятий по улучшению организации работы генерального директора фирмы.

4. Рекомендации по ведению дискуссии

На каждом этапе рекомендуется вызывать нового студента для заполнения формы аналитической таблицы. Он будет вести дискуссию и фиксировать

результаты по каждой разбираемой позиции. Твёрдого порядка принятия решений устанавливать не следует. Возможны варианты: единоличное принятие решения ведущим дискуссии или голосование по каждому пункту при выявлении противоположных взглядов, а также компромиссы, например введение новой графы, куда заносят особые мнения.

В конце каждого этапа итоги обсуждения получают числовую характеристику, например, «Следует планировать 9 событий, не следует - 5 событий».

В заключение преподаватель подчёркивает значение планирования личной работы и возможности получить эффект за счёт экономии рабочего времени и рационализации труда руководителя.

Наиболее трудная часть дискуссии - корректировка и активизация обсуждения преподавателем. Здесь важно, чтобы по каждому событию на ином этапе было высказано как можно больше идей и мнений.

Если обсуждение ведётся вяло, преподаватель должен найти проблемные вопросы, которые могут обострить дискуссию.

Например, все студенты без споров согласились с тем, что заместитель генерального директора в любое время может зайти к генеральному директору со своими вопросами. Можно спросить, совместим ли такой порядок с планированием личной работы генерального директора или сделать ссылку на обсуждение этой проблемы в группе специалистов фирмы.

Если большинство студентов посчитало, что генеральный директор должен заниматься проблемами снабжения фирмы (вне очереди принимать своего заместителя по снабжению или посетителей, которые недовольны последним), можно поставить вопрос о роли заместителя генерального директора, о качествах прав и обязанностей этого работника, который не способен сам решать свои проблемы.

Подобных ситуаций в период дискуссии возникает много, и от эрудиции преподавателя зависит сделать дискуссию живой и интересной.

п/п	События	Планировалось		Следует планировать		Генеральный директор-инициатор события		Можно ли сделать иначе?		Экономия времени		Увеличения
		да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	

Сценарий деловой игры

Свой рабочий день генеральный директор фирмы Д.П. Васильев, как обычно, начал на полчаса раньше и прежде всего на лист бумаги набросал перечень всех дел, которыми предстоит сегодня заняться. Число наиболее важных он подчеркнул. Работу по составлению плана о перспективах развития фирмы давно не даёт ему покоя, однако взяться за дело по настоящему всё некогда - отвлекали текущие дела. Я На столе уже несколько дней лежат папки с материалами, подготовленными соответствующими службами: перспективы научно-технического развития фирмы, анализ основных технико-экономических показателей, прогноз

на будущий год и т.д. Материалы требуют тщательного изучения, а пока удавалось знакомиться с ними только урывками.

Первым делом надо провести оперативное совещание. Конец месяца и квартала. Васильева беспокоит финансовое положение фирмы и реализация продукции. Совещание с руководителями начато ровно в 9.00, проведено довольно четко, но закончить его удалось только к 11 часам. Я К этому времени в приемной накопилось уже много посетителей. В их числе несколько представителей других фирм, предприятий. Кроме того, просил принять начальник финансовой службы (в связи с возвращением кредитов юридическим лицам он хотел дать пояснения по замечаниям генерального директора и снять вопросы). Просили также принять: начальник кадровой службы, а также службы маркетинга изменению ситуации на внешнем рынке из-за колебаний валюты США. "Что ему от меня надо, - подумал генеральный директор. - Он, кажется, не первый день уже ко мне прорывается. Есть ведь заместитель генерального директора по финансам. По следам одного из совещаний предстояло решить ряд вопросов начальником службы безопасности.

Приём Васильев начал в 11.30. В первую очередь пригласил представителей других фирм. "Своим" назначил время в течение дня, заместителя генерального директора просил через секретаря позвонить позднее, если тот не найдет возможности решить свои вопросы с вице-президентом фирмы. Неожиданно хал представитель коммерческого банка, в котором находится счёт фирмы. Пришлось принять. Как оказалось, все его вопросы касались компетенции заместителя по финансам. Но так уже было принято на фирме сначала он должен был обратиться к генеральному директору. Из трех представителей других фирм только один из них действительно нуждался в приёме генерального директора. Вопросы других вполне могли шить его заместители. Однако один из представителей наотрез отказался рассматривать с кем-либо, кроме генерального директора, второй - остался неудовлетворён решением заместителя и непременно требовал вмешательства "самого".

Лишь после обеда генеральный директор, наконец, смог приступить к работе над перспективным планом, но в это время позвонил главный бухгалтер фирмы. Дело оказалось значительно серьёзнее можно было предполагать. Под угрозой срыва была выплата заработной платы работникам. Банк, где находились финансовые средства фирмы, неожиданно обанкротился. Генеральный директор давно подозревал что с этим банком не всё благополучно.

Надо немедленно ехать в банк. Генеральный директор просит секретаря вызвать машину, но она поминает, что сегодня в 16.00 у него приём посетителей по личным вопросам, а в 17.30 - совещание руководителей структурных подразделений. Что делать? Отменять приём посетителей по личным вопросам не хотелось бы. Помниться, в прошлый раз он переносил его на сегодня. Нарушать самим же заведённый порядок - значит подрывать уважение ко всякому порядку вообще.

Размышления генерального директора прерывает телефонный звонок из-за границы. Интересуются почему до сих пор не отправлена продукция фирмы для реализации. Он также и не успел принять своего главного бухгалтера. Вопросы касаются интересов многих работников, понадобятся средства для выплаты заработной платы. Как это всё будет организовано? Учтены ли психологические факторы? Каковы последствия невыплаты заработной платы?

Во всех этих вопросах необходимо досконально разобраться, ещё раз взвесить и обсудить. Но где же взять время? Генеральный директор с тоской посмотрел на пухлую папку ещё не разобранный корреспонденции, задумался: "создаётся впечатление, что не я руковожу фирмой, а фирма мною. Я намечаю одни дела на день, а жизнь подсказывает другие. Можно ли навести в этом какой-то порядок?"

Службы заместителя генерального директора фирмы по коммерческим вопросам изучали, помнится, затраты рабочего времени руководителей нашей фирмы. Интересно было бы посмотреть результаты, тем более они здесь, в папке. Да, цифры весьма любопытные."

Оказывается у генерального директора фирмы и у его заместителей рабочее время обычно складывается примерно следующим образом:

- подготовка решений перспективного характера - от 1-5% у руководителя, до 25% у отдельных заводов, из них 93% - на проведение разного рода совещаний и 7% • на изучение и проработку материалов лов;
- составление (подготовка предложений) плана - 5% у руководителя и до 15% у заводов, корректировка и уточнение планов текущего года - от 3 до 4%;
- оперативная работа - от 65 до 70 % общего времени, в том числе: посещения трудового коллектива - 2-3%, совещания - 90%, изучение материалов - 2%, другие формы работы - остальное;
- решение кадровых вопросов - 5-6% рабочего времени, организационные проблемы управления - до 4%, другие вопросы - остальное время.

«А как складывается рабочий день у руководителей других фирм? - задумывается генеральный директор. Ведь мы работаем не хуже других. Правда мой рабочий день длится иногда по 12 часов. Что ж, если я не умею иначе организовать свой труд, то вынужден использовать методы повышения его активности.

Деловая игра «Собеседование»

Начальник отдела проводит собеседование в виде интервью с соискателем. Вакантная должность - менеджер по продажам. Перед игрой участники читают биографию и характеристику своего героя. После изучения документов (10 минут) руководитель начинает собеседование.

При подведении итогов оценивается, как начальник провел собеседование и интервью, проанализировал информацию в документах, какое решение принял. Соискатель оценивает работу руководителя.

Деловая игра «Конфликтный клиент»

Игра проводится в парах. Начальник отдела отвечает на звонок разгневанного клиента по телефону. Клиент высказывает претензии по поводу качества товара.

Оценивается, сможет ли менеджер справиться с конфликтной ситуацией и построить разговор должным образом.

Деловая игра «Оценка профессионализма сотрудника»

Игрок с позиции руководителя оценивает деятельность работника, используя информацию об эффективности работы коллектива. На основе данных он заполняет аттестационную форму и готовится к интервью с работником. Обдумывает, как построить беседу, какие вопросы задать.

В роли работника может быть молодой специалист, женщина с двумя детьми, передовой сотрудник и другие.

В итоге оценивается то, как игрок формулировал вопросы, выделил главное.

Б) ТЕСТЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И САМОКОНТРОЛЯ

Критерии оценивания
Ответ на тестовое задание дан верно – 1 балл
Ответ на тестовое задание дан не верно – 0 баллов

Тема: Психологическое профессиоведение

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Трудовой пост	А.	Деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, дающее человеку возможность удовлетворять свои насущные потребности
2.	Рабочее место	В.	Ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированная область приложения сил человека, рассчитанная на создание чего-либо ценного для общества
3.	Профессия	С.	Трудовой пост заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта
		Д.	Деятельность и область проявления личности, позволяющая реализовать свой творческий потенциал и создающая условия для развития этого потенциала

2. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Специальность	А.	Уровень профессионального мастерства
2.	Квалификация	В.	Любая квалифицированная работа и профессия, характеризующаяся уровнем квалификации и уровнем руководства
3.	Должность	С.	Единица анализа профессии, типовой элемент
		Д.	Конкретизация профессии

3. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
1.	Цель труда	А.	Набор взаимосвязанных признаков, свойств, вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих уму в труде
2.	Предмет труда	В.	Объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствие с его целью
3.	Средства труда	С.	Заданные извне или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых результатах деятельности
		Д.	Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствие с целями и обстоятельствами их труда

4. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
1.	Трудовые функции	А.	Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствие с целями и обстоятельствами их труда
2.	Обязанности	В.	Индивидуальные качества субъекта деятельности
3.	Производственная среда	С.	Предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия
		Д.	Отображение трудовых функций в нормативных документах

5. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
1.	ПВК	А.	Свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности
2.	Способности	В.	Комплекс многочисленных способностей, каждая из которых выступает как ключевая для достижения успеха в определенной сфере деятельности
3.	Интеллект	С.	Различная степень выраженности познавательных способностей
		Д.	Индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения

6. Вещественные средства, орудия труда это:

- 1) персональный компьютер
- 2) отвертка
- 3) жесты
- 4) тонометр
- 5) интонации речи

7. Внутренние функциональные средства труда это:

- 1) поза
- 2) телескоп
- 3) этические нормы
- 4) мысленный план действий
- 5) компьютерная программа

8. Внешние функциональные средства труда это:

- 1) мысленный образ объекта
- 2) выражение лица
- 3) контрольно-кассовая машина
- 4) опорно-двигательный аппарат гимнаста
- 5) отбойный молоток

9. Группа профессий и соответствующие ей объекты труда:

- 1) музыкальное произведение
- 2) законы теории относительности
- 3) пациенты
- 4) кассовый терминал
- 5) сельскохозяйственные культуры

- A. «человек-природа»
- B. «человек-техника»
- C. «человек-человек»
- D. «человек-знак»
- E. «человек-художественный образ»

10. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий:
техника, природа, знаковые системы, художественное отображение действительности, работа с людьми

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

11. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий:
гностические, преобразующие, изыскательские

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

12. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий:
профессии ручного труда; профессии, использующие автоматические системы

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда

- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

13. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *близкий к комфортному микроклимат; работа на открытом воздухе; необычные и экстремальные условия труда; условия повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

14. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *автоматический труд; полуавтоматический труд; шаблонный исполнительный труд; самостоятельный труд; свободный творческий труд*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

15. Социально-контактная часть производственной среды включает:

- 1) правила внутреннего распорядка
- 2) устав учреждения
- 3) средства внутреннего оформления производственного помещения
- 4) социометрический статус человека в организации
- 5) внутренний социально-психологический статус

16. Информационная часть производственной среды включает:

- 1) общее самочувствие работника
- 2) устав учреждения
- 3) средства внутреннего оформления производственного помещения
- 4) правила внутреннего распорядка
- 5) уровень защищенности человека от различного рода посягательств

Тема: Профессиография как средство организации психологического изучения профессии

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Профессиография	А.	Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач
2.	Квалификаци	В.	Описание, разработанное и утвержденное

	онная характеристика		Министерством труда и социального развития РФ по отношению к каждой профессии
3.	Профессиограмма	С.	Процесс изучения, психологическая характеристика и проектирование профессии
4.	Психограмма	Д.	Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК)
		Е.	Научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника

2. Соответствие названий принципов профессиографирования и их содержания

Принцип		Содержание	
1.	Целенаправленности	А.	Учет внутрипрофессиональных различий, а также объединение в группы сходных по каким-либо параметрам профессий
2.	Перспективности и реальности	В.	Учет возможных вариаций индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими
3.	Личностного подхода	С.	Учет тенденций развития профессии в культурно-исторической перспективе
		Д.	Психологическое изучение профессии должно проводиться для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы

3. Содержание уровней системного анализа профессий по Е.М.Ивановой

Уровень анализа		Содержание	
1.	Нормативно-параметрический	А.	Сама структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда: трудовой процесс и условия труда, интегрированные в операционально-технологическую структуру труда
2.	Морфологический	В.	Характеристики объекта труда (социально-технические и социально-экономические характеристики; цели, условия, средства, сам трудовой процесс); объективные характеристики субъекта труда (возраст, здоровье, успешность труда)

3.	Функциональный	С.	Интегрированные нормативно-параметрические и морфологические характеристики субъекта и объекта труда (это реальные действия и вся трудовая деятельность в целом)
		Д.	Функциональные состояния, типичные для трудовой деятельности, активационные ресурсы работников в их динамике

4. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес

- 1) диагностическая
- 2) ориентировочно-диагностическая
- 3) методическая
- 4) информационная

5. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда

- 1) информационная
- 2) диагностическая
- 3) ориентировочно-диагностическая
- 4) методическая

6. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

- 1) методическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) диагностическая

7. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

- 1) диагностическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) методическая

8. Вид психограммы по В.Штерну и ее содержание

Вид психограммы		Содержание	
1.	Полная	А.	Психологическое обследование личности касается лишь важных для обсуждения проблемы сторон
2.	Частичная	В.	Разовое психологическое обследование личности
3.	Срезовая	С.	Психологическое обследование личности несколько раз во времени

4.	Продольная	Д.	Психологическое исследование обобщенных нормативных показателей профессии и психологической структуры профессиональной деятельности
		Е.	Психологическое изучение составляет по обширной программе

9. Автор, включающий в структуру психограммы следующие разделы: *общая характеристика труда; требования к психическим процессам; требования к эмоционально-волевой сфере; типичные психологические состояния в процессе труда; ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации); противопоказания и ограничения*

- 1) А.К.Маркова
- 2) Е.М.Иванова
- 3) Э.Ф.Зеер
- 4) С.Г.Геллерштейн

10. Общее название методов профессиографии, включающее: *анкеты, опросы, включенное наблюдение*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

11. Общее название методов профессиографии, включающее: *беседы, наблюдение, эксперимент*:

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

12. Общее название методов профессиографии, включающее: *измерение артериального давления, антропометрических и технических данных, регистрация ЭКГ*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

13. Методы профессиографирования и их назначение по Е.М.Ивановой

Методы		Назначение	
1.	Организационные	А.	Осмысление полученных результатов и выявление закономерностей трудового процесса
2.	Интерпретационные	В.	Качественный и количественный анализ полученных в результате исследования данных

3.	Алгоритмическое описание трудовой деятельности	С.	Выявление и описание вариантов выполнения трудовой задачи, связей между компонентами
		Д.	Планирование и построение исследования трудовой деятельности

14. Количественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) анализ ошибок
- 2) статистический анализ
- 3) экспертная оценка
- 4) сравнительный анализ эмпирических данных
- 5) графический анализ

15. Качественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) описание своих впечатлений от выполняемой работы
- 2) сравнительный анализ эмпирических данных
- 3) статистический анализ
- 4) анализ ошибок
- 5) экспертная оценка

Тема: Трудовая мотивация

1. Авторы содержательных теорий мотивации

- 1) А. Маслоу
- 2) Л. Портер, Э. Лоулер
- 3) В. Вруум
- 4) Ф. Герцберг
- 5) К. Альдельфер

2. Авторы процессуальных теорий мотивации

- 1) Д. Аткинсон, Д. Мак Клеелланд
- 2) Дж. Адамс
- 3) Б.Ф. Скиннер
- 4) В. Вруум
- 5) А Маслоу

3. Количество групп потребностей по теории А. Маслоу

- 1) три
- 2) две
- 3) пять
- 4) восемь

4. Потребности высшего уровня, которые стремятся реализовать работник в соответствии с теорией Д. Мак Клеелланда

- 1) физиологические
- 2) во власти
- 3) в безопасности
- 4) в успехе

5) в принадлежности

5. Автор теории мотивации, в соответствии с которой выделяют «мотиваторы» и «гигиенические факторы»

- 1) Л. Портер, Э. Лоулер
- 2) Ф. Герцберг
- 3) К. Альдельфер
- 4) В. Вруум
- 5) А. Маслоу

6. Соответствие теорий мотивации и авторов

Название теории	Автор
1. Теория справедливости	А. В. Вруум
2. Теория ожиданий	В. А. Маслоу
3. Теория постановки целей	С. Дж. Адамс
4. Теория подкреплений	Д. Б. Ф. Скиннер
	Е. Л. Портер, Э. Лоулер

7. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Потребность	А.	Субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность
2.	Мотив труда	В.	Процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов
3.	Мотивация труда	С.	Состояние нужды человека в чем-то необходимом для его жизнедеятельности, источник активного поведения человека
4.	Стимулы труда	Д.	Внешний объект, событие, отношение, вещь, которые потенциально могут приобрести статус предмета потребности человека
		Е.	Особое отношение субъекта к потребности и ее предмету в системе других потребностей

8. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Удовлетворенность в труде	А.	Возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью
2.	Удовлетворенность в профессиональной деятельности	В.	Выражается в напряженности, фрустрациях, регрессиях, негативизмах, компенсации, защитных реакциях, апатии, быстрой утомляемости
3.	Неудовлетворенность в труде	С.	Определяется целями профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов
		Д.	Соотношение уровня притязаний, характера мотивов и реального успеха

9. Внешними мотивационными факторами по А.И.Зеличенко и А.Г.Шмелеву являются:

- 1) условия труда
- 2) собственные мотивационные факторы профессии
- 3) факторы притяжения-отталкивания
- 4) факторы инерции
- 5) возможности для реализации внепрофессиональных целей

10. Внутренними мотивационными факторами по А.И.Зеличенко и А.Г.Шмелеву являются:

- 1) условия труда
- 2) факторы давления
- 3) факторы инерции
- 4) собственные мотивационные факторы профессии
- 5) факторы притяжения-отталкивания

11. Ученый, по мнению которого удовлетворенность трудом определяется следующими показателями: *общие условия, физические условия труда, содержание труда, отношения между людьми в труде, организационные рамки труда*

- 1) М.Аргайл
- 2) В.А.Голочек
- 3) К.Замфир
- 4) А.К.Маркова
- 5) А.В.Карпов

12. Ученый, по мнению которого удовлетворенность трудом определяется следующими показателями: *заработная плата, отношения с сотрудниками, отношения с руководством, возможности продвижения по службе и др.*

- 1) А.В.Карпов
- 2) М.Аргайл
- 3) А.К.Маркова
- 4) К.Замфир
- 5) В.А.Голочек

Тема: Развитие человека как субъекта труда

1. Стадия развития личности и ее содержание

Стадия		Содержание	
1.	Стадия «оптации»	А.	Профессиональная подготовка, которую проходят большинство выпускников школ
2.	Стадия адепта	В.	Интенсивное развитие функций самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность
3.	Стадия адаптанта	С.	Сознательное и ответственное планирование и выбор профессионального пути
4.	Стадия	Д.	Вхождение в профессию после завершения

	интернала		профессионального обучения
		Е.	Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне

2. Высший уровень работы специалиста:

- 6) мастер
- 7) интернал
- 8) наставник
- 9) авторитет
- 10) адаптант

3. Уровень профессионализма, так называемое «акме» - вершина профессиональных достижений:

- 6) допрофессионализм
- 7) профессионализм
- 8) суперпрофессионализм
- 9) псевдопрофессионализм
- 10) слеппрофессионализм

4. Последовательность этапов освоения профессии по А.К.Марковой

- 1) гармонизация человека с профессией
- 2) слеппрофессионализм этап свободного владения несколькими профессиями
- 3) адаптация человека к профессии
- 4) преобразование, обогащение человеком своей профессии
- 5) самоактуализация человека в профессии
- 6) этап творческого самоопределения себя как личности

5. Автор периодизации, в которой выделяют три аспекта развития: *биологическое развитие, психическое развитие, духовная биография*

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

6. Автор периодизации, в которой главным критерием развития считается психосоциальная идентичность как интегральное свойство личности

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

7. Автор периодизации, в соответствии с которой еще в детстве закладываются основы «жизненных сценариев», которые уже во взрослой жизни бывает довольно сложно преодолеть

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

8. Автор периодизации, который считал, что в детстве у ребенка формируется «план жизни», позже формируется «взгляд на жизнь», а к 5-6 годам формируется «жизненный стиль»

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

9. Соответствие терминов и определений

Стадия		Содержание	
1.	Жизненные сценарии	А.	Испытываемая человеком необходимость устранения отклонений от параметров жизнедеятельности, оптимальных для него как биологического существа, индивида и личности
2.	Акмеология	В.	Научная дисциплина, изучающая закономерности и феномены развития человека до степени его зрелости: при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии
3.	Потребность	С.	Принятие потребительских благ в качестве высших ценностей, принижение духовных ценностей
		Д.	Программы поступательного развития, выработанные в раннем детстве под влиянием родителей и определяющие поведение индивида в важных аспектах его жизни. Сценарии охватывают всю жизнь человека в подробностях, а стратегии рассматриваются как общие представления о человеческой жизни

Тема: Индивидуальный стиль трудовой деятельности

1. Автор «Концепции интегральной индивидуальности»

- 1) А.Н.Леонтьев
- 2) В.Д.Шадриков
- 3) В.С.Мерлин
- 4) В.М.Бехтерев
- 5) Е.А.Климов

2. Соответствие уровней и свойств интегральной индивидуальности

Уровень индивидуальности		Свойства индивидуальности	
1.	Уровень свойств	А.	– темперамент; – психические свойства личности;

	организма		– возрастно-половые свойства
2.	Уровень индивидуально-личностных свойств	В.	– осуществление социальных ролей в группе; – осуществление социальных ролей в социально-исторических общностях
3.	Уровень социально-психологических свойств личности	С.	– метаиндивидуальность
		Д.	– биохимические свойства; – общесоматические свойства; – нейродинамические свойства

3. Авторство определения «Индивидуальный стиль деятельности»

Автор		Определение	
1.	В.С.Мерлин	А.	Типичные стратегии деятельности, своеобразные особенности функционирования в деятельности, обусловленные свойствами индивидуальности, разная субъективная значимость компонентов деятельности, своеобразие форм сознательного контроля, саморегуляции действий, состояний
2.	О.Г.Носкова	В.	Вся система отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленная его индивидуально-личностными особенностями
3.	Е.А.Климов	С.	Индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности
		Д.	Системообразующее звено, формирующее интегральную индивидуальность человека

4. Автор «Теории развития психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда», включающей формирование мотивов, целей, представлений, информационной основы деятельности, подсистемы ПВК

- 1) А.Н.Леонтьев
- 2) В.Д.Шадриков
- 3) В.С.Мерлин
- 4) В.М.Бехтерев
- 5) Е.А.Климов

5. Профессии первого типа по К.М.Гуревичу – виды деятельности в которых:

- 1) деятельность имеет невысокую степень разнообразия профессиональных задач
- 2) отсутствует зона неопределенности, либо неопределенность слишком высока
- 3) деятельность выполняется в экстремальных условиях
- 4) деятельность имеет невысокую степень разнообразия профессиональных задач

5) профессиональные задачи очень разнообразны

6. Профессии второго типа по К.М.Гуревичу – виды деятельности в которых:

- 1) деятельность позволяет выбрать оптимальные внутренние и внешние способы действий
- 2) деятельность требует трудно развиваемых свойств индивидуальности
- 3) деятельность имеет невысокую степень разнообразия профессиональных задач
- 4) может быть выработан алгоритм успешного выполнения
- 5) в деятельности жестко заданы способы выполнения

7. Первому уровню интеллектуальной активности соответствуют следующие типы интеллектуальной активности

- 1) инсайтники
- 2) логики
- 3) эрудиты
- 4) творцы
- 5) регуляторы

8. Второму уровню интеллектуальной активности соответствуют следующие типы интеллектуальной активности

- 1) инсайтники
- 2) логики
- 3) эрудиты
- 4) творцы
- 5) регуляторы

9. Третьему уровню интеллектуальной активности соответствуют следующие типы интеллектуальной активности

- 1) инсайтники
- 2) логики
- 3) эрудиты
- 4) творцы
- 5) регуляторы

Тема: Психология профессионального конфликта

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Оппонент	А.	Противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы
2.	Объект конфликта	В.	Практические действия участников конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение объектом обостренного встречного интереса
3.	Конфликтная	С.	Субъект, непосредственно вовлеченный в конфликт,

	ситуация		имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от основных, исходных или по сравнению с вашими
4.	Инцидент	D.	Предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт
		E.	Межгрупповое или межличностное противоборство, основанное на осознанном каждой из сторон противоречии

2. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Цели конфликта	A.	Предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт
2.	Конфликт	B.	Столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями
3.	Сущность конфликта	C.	Противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы
4.	Объект конфликта	D.	Межгрупповое или межличностное противоборство, основанное на осознанном каждой из сторон противоречии
		E.	Субъективные мотивы участников конфликта, обусловленные их взглядами и убеждениями, материальными и духовными интересами

3. Соответствие типов межличностных отношений и причин возникновения конфликтных ситуаций

Типы межличностных отношений		Причины возникновения конфликтных ситуаций	
1.	Нравственные	A.	Несоблюдение норм делового и неформального общения
2.	Коммуникативные	B.	Характерологические недостатки отдельных членов коллектива
3.	Психологические	C.	Нарушение управленческих норм, функций, правил
4.	Правовые	D.	Низкая этическая культура
5.	Организационно-управленческие	E.	Нарушение финансовой дисциплины
		F.	Невыполнение обязанностей, как со стороны руководителя, так и со стороны подчиненных

4. Элементы, составляющие структуру конфликта

- 1) организационная структура предприятия
- 2) цели конфликта
- 3) причина конфликта
- 4) психологические особенности личности
- 5) объект конфликтной ситуации
- 6) оппоненты
- 7) повод столкновения

5. Составные элементы формулы конфликта

- 1) участники
- 2) объекты
- 3) индивидуум
- 4) конфликтная ситуация
- 5) рабочая группа
- 6) инцидент

6. Последовательность стадий протекания конфликта

- 1) конфликтные действия
- 2) переход потенциального конфликта в реальный
- 3) снятие или разрешение конфликта
- 4) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм

7. Соответствие вида конфликта и вызывающих его причин

Вид конфликта		Причины	
1.	Внутриличностный	А.	Отличия в темпераменте, типе личности
2.	Межличностный	В.	Неопределенность полномочий
3.	Межгрупповой	С.	Конфликт между формальной и неформальной организациями
4.	Организационный	Д.	Конкуренция за получение группой ограниченных ресурсов
		Е.	Фрустрация

8. Соответствие вида конфликта и вызывающих его причин

Вид конфликта		Причины	
1.	Внутриличностный	А.	Конфликты между линейным и штабным персоналом
2.	Межличностный	В.	Одновременное стремление личности к достижению и избеганию цели
3.	Межгрупповой	С.	Коммуникативные барьеры, искажающие информацию
4.	Организационный	Д.	Фрустрация
		Е.	Потенциальные конфликты с другими организациями

9. Соответствие вида конфликта и вызывающих его причин

Вид конфликта		Причины	
1.	Внутриличностный	А.	Необходимость играть одновременно несколько

			ролей
2.	Межличностный	В.	Конфликт по поводу выпуска конкурирующих товаров
3.	Межгрупповой	С.	Недостаточно четкое распределение прав и обязанностей между группами
4.	Организационный	Д.	Конфликты с местными органами власти
		Е.	Дефицит информации

10. Соответствие вида конфликта и вызывающих его причин

Вид конфликта		Причины	
1.	Внутриличностный	А.	Недостаточно четкое распределение властных полномочий и ответственности
2.	Межличностный	В.	Конфликт между советом трудового коллектива и администрацией
3.	Межгрупповой	С.	Фрустрация
4.	Организационный	Д.	Нарушение последовательности в деятельности групп при решении задачи, стоящей перед организацией в целом
		Е.	Взаимодействие ролей

11. Стиль (тактика) поведения в конфликте при низком значении «Напористости» и низком значении «Партнерства»

- 1) приспособление
- 2) избегание
- 3) сотрудничество
- 4) компромисс
- 5) конфронтация

12. Стиль (тактика) поведения в конфликте при низком значении «Напористости» и высоком значении «Партнерства»

- 1) избегание
- 2) конфронтация
- 3) приспособление
- 4) компромисс
- 5) сотрудничество

13. Укажите стиль (тактику) поведения в конфликте при высоком значении «Напористости» и высоком значении «Партнерства»

- 1) компромисс
- 2) приспособление
- 3) избегание
- 4) конфронтация
- 5) сотрудничество

14. Стиль (тактика) поведения в конфликте при высоком значении «Напористости» и низком значении «Партнерства»

- 1) сотрудничество
- 2) приспособление

- 3) конфронтация
- 4) избегание
- 5) компромисс

15. Укажите стиль (тактику) поведения в конфликте при среднем значении «Напористости» и среднем значении «Партнерства»

- 1) компромисс
- 2) сотрудничество
- 3) конфронтация
- 4) приспособление
- 5) избегание

16. Предложите способы разрешения (прерывания) конфликта на первой стадии – появления проблемы

- 1) процедуры с участием третьей стороны
- 2) дискуссионное обсуждение проблемы
- 3) принятие решения третьей стороной
- 4) единоличное решение руководителя
- 5) встречи с целью обмена информацией

17. Предложите способы разрешения (прерывания) конфликта на второй стадии – усиления встречных действий

- 1) переговоры, основанные на распространении интересов
- 2) встречи с целью обмена информацией
- 3) процедуры с участием третьей стороны
- 4) единоличное решение руководителя
- 5) принятие решения третьей стороной

18. Предложите способы разрешения (прерывания) конфликта на последней стадии – активных конфликтных действий

- 1) принятие решения третьей стороной
- 2) единоличное решение руководителя
- 3) встречи с целью обмена информацией
- 4) дискуссионное обсуждение проблемы
- 5) процедуры с участием третьей стороны

Б) ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИКУМОВ

Тема: Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина.

Задание:

Сделайте аннотацию одной из статей, посвященной актуальным проблемам психологии труда по следующей схеме:

1. Автор статьи.
2. Название статьи.
3. Источник, выходные данные.
4. Проблема, затрагиваемая в статье, степень ее актуальности.
5. Позиция автора.

6. Ваше собственное отношение к проблеме.
7. Основные тезисы (не менее 3 тезисов).

Примерный перечень научных трудов для разбора статей:

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2009. - Вып. 1. - 616 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0159-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87258>
2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - Вып. 2. - 624 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0182-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87427>
3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2012. - Вып. 3. - 400 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0223-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86286>
4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Институт психологии, Российская академия наук; под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. - М.: Институт психологии РАН, 2013. - Вып. 5. - 426 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0273-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271585>
5. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. - М.: Институт психологии РАН, 2014. - Вып. 6. - 528 с.: ил., схем. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0296-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640>

Критерии оценки анализа текста статьи:

- освещены и верно интерпретированы все основные идеи, представленные в тексте; корректно использован понятийный аппарат; определена позиция автора (оценена степень субъективности приведенных данных); предложен и аргументирован собственный взгляд на проблему; продемонстрирован большой лексический запас, логичность и ясность изложения – **3 балла**
- выделены не все или не представлены в развернутом виде основные идеи, содержащиеся в тексте; предложен, но не аргументирован собственный взгляд на проблему; допущенные ошибки в терминах и в использовании базовых структур и лексических единиц не затрудняют понимание – **2 балла**
- ответ не включает или неверно интерпретирует значительную часть идей, представленных в тексте; не предложен собственный взгляд на проблему; бедный словарный запас и однообразные речевые структуры не позволяют адекватно выразить идею; большое количество ошибок затрудняет понимание – **1 балл**
- текст интерпретирован неверно – **0 баллов**

Тема: Методы психологии труда

Задание № 1.

Выявление профессионально-важных качеств методом экспертной оценки по М.А. Дмитриевой.

Цель: научить студентов выявлять профессионально-важные качества с помощью метода Дмитриевой.

Необходимый материал: карточки из белой бумаги, калькулятор

Ход занятия:

1. Группа экспертов (от 5 до 20 человек) генерирует около 15-20 профессионально-важных качеств, необходимых для данной деятельности
2. На карточках пишут названия ПВК с его расшифровкой.
3. Экспертам предлагается упорядочить ПВК по степени важности
4. Затем подсчитываются средние ранги значимости каждого ПВК по группе
5. Заполняется протокол

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: [Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Тема: Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.

Задание № 1.

Цель занятия: составление характеристики личности на основании биографического метода.

Основные разделы биографического метода:

1. Данные жизненного пути.
2. Ступени социализации (ясли, детский сад, школа, вуз и т.д.).
3. Среда развития (места жительства, учебные учреждения и т.д.).
4. Интересы и любимые занятия в разные периоды жизни.
5. Состояние здоровья (в том числе перенесенные заболевания).

Оснащение. Формализованная биографическая анкета (форма 1, в основе – анкета, предложенная Н.В. Логиновой).

Порядок работы. Выполнение работы предполагает два этапа. На первом этапе каждый студент сам отвечает на вопросы анкеты и обрабатывает её результаты. На втором этапе для выполнения задания организуются пары, в которых студент выполняет роль экспериментатора, а один из членов семьи – роль испытуемого (задание выполняется в домашних условиях).

Испытуемому предлагается биографическая анкета и даётся следующая инструкция: «Прошу вас как можно подробнее рассказать историю вашей жизни:

в какой семье вы родились, как прошло ваше детство, как жила ваша семья, как её члены относились друг к другу, каковы ваши самые ранние воспоминания? Желательно, чтобы рассказали о том времени, когда вы учились в школе: что вам нравилось и не нравилось. Как в это время складывались ваши отношения с родителями? Кто были ваши друзья? Чем вы интересовались и что думали о будущей жизни? Мы хотели бы также, чтобы вы рассказали о том, как вы жили став взрослым человеком, как выбирали профессию, каким образом вы проводили свободное время. Расскажите о том, что представляется вам наиболее интересным и важным. Каковы ваши жизненные планы?»

Обработка результатов предполагает составление хронологической таблицы личностного развития, куда в хронологическом порядке выписываются из всех вопросов задания даты, упомянутые испытуемым, события, связанные с этими датами, и переживания, сопровождающие их (форма 2, табл. 1). Далее ответы обрабатываются методом контент-анализа.

Интерпретация результатов предполагает анализ:

- социальной ситуации развития личности;
- основного фона эмоциональных переживаний в разные периоды развития;
- ценностных ориентаций, направленности, интересов, тенденций, среды общения, социальной активности личности;
- основных конфликтов и движущих сил развития личности.

Форма 1

Формализованная биографическая анкета

.....
 Дата рождения Место рождения

 Отец: Фамилия, имя, отчество
 Год рождения Образование
 Профессия

 Мать: Фамилия, имя, отчество
 Год рождения..... Образование
 Профессия

 1. Переезжали ли вы на новое место жительства?

Номер п/п	Куда?	Когда?	С кем?

2. Участвовали ли вы в деятельности общественных организаций?

Номер п/п	Куда?	Когда?	С кем?

3. Приходилось ли вам выступать по радио
 по телевидению
 в прессе
 на собраниях
 (Если да, то укажите, в какой период жизни, в каком году и сколько раз.)

.....

4. Участвовали ли вы в выставках научного, технического, художественного творчества, смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, КВН? (Если да, то перечислите, укажите в каком году.)

.....

5. Назовите ваши любимые и нелюбимые школьные предметы в разных классах. (Если их несколько, перечислите в порядке привлекательности.)

Класс	Любимый предмет	Нелюбимый предмет
1		
2		
....		
11		

6. Участвовали ли вы в каком-либо кружке, секции, клубе и в каком году?

.....

7. Перечислите ваши любимые занятия и увлечения; укажите, в какие годы это было

.....

8. Назовите ваши любимые литературные произведения.

Номер п/п	Название произведения, автор	Когда прочитали впервые?	Сколько раз читали?

Подчеркните названия тех произведений, над которыми вы размышляете до сих пор и содержание которых заново переживаете.

9. Назовите ваши любимые фильмы (документальные, художественные, научно-популярные).

Номер п/п	Название фильма	Когда смотрели впервые?	Сколько раз смотрели?

Подчеркните названия тех фильмов, которые произвели на вас наибольшее впечатление, о которых вы долго думали.

10. Назовите ваши любимые театральные спектакли.

Номер п/п	Название спектакля	Когда смотрели?	Сколько раз смотрели?	Режиссёр	Театральный коллектив

Подчеркните названия тех спектаклей, которые произвели самое сильное впечатление.

11. Перечислите, какие художественные музеи, выставки вы посещали, в каком году это было. (Если вы многократно посещали какой – либо музей, то Укажите в какие годы.)

.....

12. Совершали ли вы поездки за пределы места жительства (походы, экскурсии, командировки, путешествия)? (если да, то укажите куда, с кем и в каком году.)

.....

13. Когда, чем и как долго вы болели? Находились ли вы дома или в больнице?

.....

14. Назовите хотя бы инициалы тех людей, с которыми вы поддерживали дружеские отношения, проводили досуг, к которым обращались за советом, помощью, поддержкой; укажите позицию старшинства: старше >; младше <; ровесник =.

Номер	Инициалы	Пол	Возраст	Род	Когда?	Позиция

п/п				занятий		старшинства

15. Укажите периоды или моменты собственной жизни, которые вы считаете счастливыми, и те, которые считаете несчастными. Датируйте их кратко опишите, почему вы так расцениваете эти периоды.

(Ориентировочно счастливый период можно пометить как отрезок жизни, когда всё задуманное удавалось совершить, вы переживали чувство удовлетворения собой, делами, окружающим миром, у вас преобладало радостное настроение и вы жили насыщенной жизнью. Противоположное – как несчастливый период.)

Напишите своё мнение по поводу счастливого и несчастного периодов.

.....

16. Кратко опишите или хотя бы перечислите те факты собственной жизни, которые вы считаете событиями. Укажите даты событий и отметьте, когда вы осознали значимость этих событий для вашей судьбы – сразу же, спустя время или теперь? Напишите, что вы понимаете под событием.

.....

17. Каковы ваши представления и прогнозы относительно собственного будущего? Как вы представляете учёбу, карьеру, личную жизнь, досуг, быт и т.д.? Каковы пределы обзримости будущего для вас? На сколько месяцев (лет) вперёд вы можете предвидеть свою судьбу в целом и по отдельным её направлениям? Обратите внимание, что вопрос стоит не о ваших жизненных планах, а о вашем представлении и предсказаниях того хода жизни, который вероятнее всего будет иметь место в вашем будущем.

.....

Таблица 1
Форма 2
Протокол занятия

Фамилия, имя, отчество

Дата

Профессия

Хронологическая таблица личностного развития

Основные даты	События	Переживания
----------------------	----------------	--------------------

Задание № 2.

Анализ предмета труда и профессиональных задач

Цель: на основе изучения двух-трех видов профессиональной деятельности установить, как предмет и цель труда определяют требования к субъекту труда.

Необходимый материал: распечатка «Описание методики анализа предмета труда и профессиональных задач»

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности:
[Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Задание № 3.

Оценка нервно-психической нагрузки в труде

Цель: провести сравнительную оценку нервно-психической нагрузки различных видов деятельности по ряду показателей.

Необходимый материал: распечатка методики оценки нервно-психической нагрузки в труде

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности:
[Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Задание № 4

Исследование отношений личности в труде методом обобщения независимых характеристик

Цель: исследовать представления субъекта труда о значимости индивидуально-психологических свойств, оценить иерархию этих свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности.

Необходимый материал: распечатка методики диагностики отношений личности в труде методом обобщения независимых характеристик

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности:
[Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Тема: Трудовая мотивация

Задание № 1.

Цель: Исследование мотивации в трудовой деятельности.

Задачи и порядок проведения работы

1. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи.
2. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда.
3. Анализ и интерпретация результатов диагностики с целью определения мотивационной направленности субъекта труда и характера его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.
4. Оформление работы с описанием исследования, обработки и интерпретации полученных результатов и выводов.

Оснащение:

1. Опросник оценки уровня мотивации достижения успеха А.Мехрабиана.
2. Методика определения оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда методом парных сравнений. Методика построена на использовании иерархической модели потребностей А. Маслоу и предназначена для определения степени удовлетворенности пяти видов потребностей человека: материальных; потребности в безопасности, социальных, потребности в признании, потребности в самовыражении.

Тема: Психологическое профессиоведение.

Задание № 1

Е.С. Романова и Г.А. Суворова предложили компактный вариант описания профессий, который может быть использован профконсультантами. На основе представленной ими общей схемы описания профессии (схема профессиографирования) разработать комплексную профессиограмму (профессии выбираются преподавателем из представленного списка):

- IT-специалист
- Агроном
- Актёр
- Архитектор
- Бармен
- Биолог
- Ветеринар
- Военнослужащий
- Гид-экскурсовод
- Дипломат
- Инженер
- Менеджер по PR
- Педиатр
- Полицейский
- Продавец
- Следователь

- Социальный работник
- Фотограф
- Эргономист
- Юрист

Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы:

1. как называется работа и в чем она заключается (ее существенные характеристики)?
2. какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы? 3. что является предметом труда (над чем работают)?
3. каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)?
4. на основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)?
5. каковы конкретные критерии оценки труда?
6. какая необходима квалификация?
7. при помощи каких средств выполняется работа?
8. в каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)?
9. какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)?
10. какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)?
11. какова интенсивность труда?
12. какова степень опасности и ответственности труда?
13. какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности)?
14. какова польза для работника (зарплата, премии, общественное признание и т.п.)?
15. какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

Задание № 2

Э.Ф. Зеер, изучив профессиографическую литературу и проанализировав различные схемы профессиограмм, разработал обобщенную схему профессиограммы.

При определении содержания профессиограммы учитывались нормативно-параметрическое описание труда, морфологическое и функциональное строение деятельности, условия труда, профессиональные противопоказания и ограничения.

На основе представленной им обобщенной схемы профессиограммы разработать комплексную профессиограмму (профессии выбираются преподавателем из представленного списка):

- Автомеханик
- Адвокат

- Аниматор
- Банковский работник
- Библиотекарь
- Бухгалтер
- Водитель
- Врач
- Дизайнер
- Журналист
- Логопед
- Парикмахер
- Пожарный
- Программист
- Психолог
- Слесарь
- Учитель
- Хирург
- Ювелир

Схема профессиограммы (Зеер Э.Ф.)

Социальная и профессиологическая характеристика профессии

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.
2. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.
3. Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний, выше среднего в регионе).
4. Краткая характеристика квалификационных и должностных обязанностей.
5. Необходимое образование.
6. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и др. видов продвижения, карьеры.
7. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей, руководства подчиненными и т.д.).
8. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.
9. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.
10. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и др. обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности).

Психограмма

А. Общая характеристика труда

1. Фотография рабочего дня.
2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность и др.).
3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.
4. Психологический анализ ошибочных действий.

Б. Требования к психическим процессам.

1. Психомоторика:

- рабочая поза, статические и динамические нагрузки;
- рабочие действия: гностические, исполнительские и др.;
- требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования;
- особые требования к психомоторике.

2. Сенсорная и перцептивная сферы:

- чувствительность различных сенсорных модальностей;
- профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т.д.;
- особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.

3. Профессиональные особенности познавательных процессов:

- влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности;
- требования к воспроизводящему и (или) творческому воображению;
- преобладающие типы мышления: наглядно-действенное, образное, теоретическое (абстрактное), «безлимитное» по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени;
- особенности принятия решений при выполнении работы: самостоятельность,
- ответственность, самоконтроль;
- преобладающий вид памяти, требования к памяти, устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемоническая устойчивость);
- особенности речи: удельный вес речи в профессиональной деятельности, требования к речи;
- внимание и его особенности: широта, интенсивность, устойчивость, роль внимательности как качества специалиста.

В. Требования эмоционально-волевой сфере

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.
2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда.
3. Воля и ее особенности. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой и т.д.).

Г. Типичные психологические состояния в процессе труда

1. Монотония и утомление.
2. Требования к стрессоустойчивости.
3. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание и др.)
4. Другие состояния, свойственные данной профессии.

Д. Ансамбли профессионально значимых качеств личности

1. Социально-профессиональная ответственность.
2. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима).
3. Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством);
4. Профессиональные и инновационные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для выполнения деятельности на нормативно заданном уровне.
5. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные (социальная активность, принципиальность, честность, решительность, самостоятельность, смелость, инициативность, организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, толерантность, внимательность и др.)

Е. Противопоказания и ограничения

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.
2. Характеристика профнепригодности.
3. Половозрастные ограничения.
4. Профессиональные вредности и льготы.
5. Профессиональные деформации личности

В) ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Зная требования, предъявляемые к методу «беседа», сформулируйте перечень требований к психологу, использующему этот метод.
2. В основе какого метода психологии труда лежит положение о том, что, «окружающие могут знать о человеке точнее и даже больше, чем он сам о себе»?
3. Что общее в методах «экспертной оценки» и «обобщения независимых характеристик»?
4. Опираясь на знания аспектов понятия «профессия», сформулируйте верное, на Ваш взгляд, определение этого термина.

5. Предложите перечень основных вопросов для разработки комплексной профессиограммы.
6. Какие задачи должны решать руководители (в соответствии с теорией В.Врумма) для создания наиболее эффективной системы организации труда для получения на выходе максимально продуктивно и качественно работающих людей?
7. Назовите и охарактеризуйте психологические системы профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков), в наибольшей степени обеспечивающие формирование ИСД?
8. Соотнесите способности человека и особенности его нервной системы в их влиянии на эффективность формирования ИСД.
9. Обоснуйте причины: внутриличностного конфликта, межличностного конфликта, межгруппового конфликта.
10. Дайте характеристику типов конфликтных личностей и способов управления этими людьми.
11. Составьте формулу своей будущей профессии.
12. Опишите трудовые посты и рабочие места профессий учителя, бухгалтера, врача, инженера, водителя, биолога.
13. Составьте следующие профессиограммы: врач, летчик, официант, воспитатель детского сада, менеджер.
14. На развитие каких аспектов трудовой деятельности должны обратить внимание руководители, чтобы повысить у работников степень удовлетворенности трудом?
15. Какие варианты поведения сотрудников возможны (в соответствии с теорией справедливости Дж. Адамса) в случае: а) недоплаты; б) пере-платы?
16. Обоснуйте возможность удовлетворенности/неудовлетворенностью жизнью безработного.
17. Опишите возможные этапы профессионального кризиса руководителя малой организации.
18. Дайте сравнительный анализ периодов развития профессионала по Е.А. Климову, Д. Сьюперу, Э. Эриксону.
19. Объясните, почему собранные воедино многочисленные частные данные об индивидуально-психологических свойствах личности В.С. Мерлин назвал концепцией интегральной индивидуальности?
20. Перечислите и охарактеризуйте требования профессиональной деятельности преподавателя высшей школы по каждому уровню интегральной индивидуальности В.С. Мерлина.
21. Сформируйте план исследования ИСД при помощи таких методов психологии труда, как метод тестов, экспертный метод, биографический метод.
22. Укажите стиль (тактику) поведения в конфликте:
 - при низком значении «Напористости» и низком значении «Партнерства»;
 - низком значении «Напористости» и высоком значении «Партнерства»;
 - высоком значении «Напористости» и высоком значении «Партнерства»;
 - высоком значении «Напористости» и низком значении «Партнерства»;
 - среднем значении «Напористости» и среднем значении «Партнерства».

Г) ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Проблема отчуждения человека от труда в работах Э. Фромма.
2. Психологический смысл понятия «труд».
3. Психологические факторы эффективности педагогического труда.
4. Трудности и проблемы изучения профессий в современных условиях.
5. Человек как субъект труда: психологическая характеристика.
6. Основные этапы развития субъекта труда.
7. Типологии профессионального и личностного самоопределения.
8. Кризисы профессионального становления социального психолога.
9. Проблема формирования личности профессионала.
10. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
11. Основные задачи инженерной психологии.
12. Принятие решений в деятельности человека-оператора.
13. Ошибки в труде операторов.
14. Основные направления эксплуатации систем «человек – машина».
1. Система «человек – компьютер» и пути обогащения «компьютерной метафоры».
15. Роль анализаторов при приеме и обработке информации
16. Ощущения и восприятия в системе СЧМ
17. Оператор в системе «человек – машина» (СЧМ) и общая схема его деятельности.
18. Профессиональные действия и профессиональные задачи в труде оператора.

Критерии оценки реферата:

- Оригинальность текста составляет свыше 75% - 3 балла
- Оригинальность текста составляет 50-74 % - 2 балла
- Оригинальность текста составляет 25-49 % - 1 балл
- Оригинальность текста составляет менее 25% - 0 баллов
- привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. публикации последних лет) – 2 балла
- реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 1 балл
- Отражение в плане ключевых аспектов темы – 2 балла;
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы – 1 балл;
- Полное соответствие содержания теме и плану реферата – 2 балла;
- Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 1 балла;
- сопоставление различных точек зрения по одному вопросу (проблеме) – 1 балла;
- Все представленные выводы обоснованы – 2 балла;
- Аргументирована часть выводов – 1 балл.
- Верно оформлены ссылки на используемую литературу – 1 балл
- Соблюдены правила орфографической, пунктуационной, стилистической культуры – 1 балл;
- Соблюдены требования к объёму реферата – 1 балл.

Д) СОСТАВЛЕНИЕ СЛОВАРЯ ТЕРМИНОВ.

В ходе самостоятельного изучения некоторых вопросов, к экзамену, а также для возможности написания понятийного диктанта, у студентов должен быть оформлен словарь терминов:

Психология безопасности	Действие
Производственная опасность	Мотивация
Несчастный случай	Потребность
Опасные зоны	Мотив
Опасная ситуация	Мотивационная сфера
Авария	Содержательные теории мотивации
Катастрофа	Процессуальные теории мотивации
Организация безопасности труда на производстве	Удовлетворенность трудом
Конфликт	Трудовой пост
Управление производственным конфликтом	Профессионально-важные качества
Инвалид	Профорентация
Реабилитация	Профессиональное самоопределение
Деадаптация	Профессиограмма
Трудотерапия	Психограмма
Реадаптация	«Модуль профессии»
Трудоспособность	Аналитическая профессиограмма
Дееспособность	Профотбор
Работоспособность (актуальная, потенциальная)	Профподбор
Функциональные состояния человека в трудовой деятельности.	Схема анализа профессии
Профпригодность	Модель специалиста
Персонал	Профессия
Кадры	Специальность
Штаты	Квалификация
Подбор кадров	Должность
Найм	Трудовой пост
Ротация	Субъективная значимость труда
Увольнение	Метод
Анализ работы	Методология
Функциональные обязанности	Методика
Квалификационные требования	Методы психологии труда
Ориентация	Процедура
Адаптация	Процесс труда
Обучение	Цели труда
Оценка персонала	Предмет труда
Управление человеческими ресурсами	Средство труда
Профорентация	Производственная среда
Профконсультация	Предметные условия труда
Профессиональное и личностное самоопределение	Социальные условия труда
Карьера	Витиальные условия труда
Профессиональный выбор	Предмет психологии труда
Индивидуальный стиль трудовой деятельности	Субъект труда
Интегральная индивидуальность	Объект труда
Оптант	Эргономика
Адепт	Психотехника

Адаптант	Тектология
Интернал	Профорентация
Мастер	Профессиональное самоопределение
Авторитет	Психологические признаки труда
Наставник	Система человек-машина
Деяние	Действие

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

А) ТИПОВЫЕ КЕЙСОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Показатели и критерии оценивания кейсового задания:

- Ответы на вопросы верные, даны с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения. Демонстрируемые знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный и исчерпывающий ответ, свободно владеет научной терминологией. Студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию. Студент смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики. – **3 балла**
- Ответы даны с ошибками, аргументация ответов на вопросы на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен, отличаются слабой структурированностью, содержание задания раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. Допущенные несущественные фактические ошибки студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу. Студент смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.– **2-1 балл**
- Содержание вопросов задания не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно или ответы даны неверные, отсутствует знание терминологического аппарата. На большую часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. Студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики. – **0 баллов**

Шкала перевода баллов:

3 балла соответствуют 40-36 баллам рейтинговой системе;

2 балла соответствуют 35-26 баллам рейтинговой системе;

1 балл соответствуют 25-16 баллам рейтинговой системе;

0 баллов соответствуют 15-0 баллам рейтинговой системе.

Задание № 1	
<p>1. Основываясь на материалах лекционных занятий и самостоятельной работы дайте ответы на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Принципы, методы и цели психологического изучения профессий. - Структура профессиограммы и психограммы. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ответ на вопросы дан с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 2 балла - Аргументация ответов на вопросы на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 1 балл - Отсутствие знаний терминологического

<p>2. Основываясь на предложенном варианте описания профессий и представленной обобщенной схеме описания профессий Е.С. Романова и Г.А. Суворова предложите перечень основных вопросов для разработки комплексной профессиограммы.</p> <p>3. На основе предложенного вами перечня основных вопросов составьте комплексную профессиограмму (профессии выбираются из представленного списка на выбор):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Автомеханик - Адвокат - Аниматор - Банковский работник - Библиотекарь - Бухгалтер - Водитель - Врач - Дизайнер - Журналист - Логопед - Парикмахер - Пожарный - Программист - Психолог - Слесарь - Учитель - Хирург - Ювелир 	<p>аппарата при аргументации ответов на вопросы – 0 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> - Предложен исчерпывающий перечень вопросов для разработки комплексной профессиограммы – 3 балла - Предложен неполный перечень вопросов для разработки комплексной профессиограммы – 1 балл - Не составлен перечень вопросов для разработки комплексной профессиограммы или составлен с грубейшими ошибками – 0 баллов - Составлена комплексная профессиограмма с соблюдением структурной, композиционной цельности, логической последовательности – 3 балла - В составленной комплексной профессиограмме допущены ошибки в структурной, композиционной цельности, нарушена логическая последовательность – 1 балл - Профессиограмма не составлена или составлена с грубейшими ошибками, отсутствует структурная и композиционная цельность, логическая последовательность – 0 баллов
<p style="text-align: center;">Задание № 2</p> <p>Тестирование (Приложение 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Правильно выбран вариант ответа – 1 балл - Вписан верный ответ – 2 балла - Определена верность двух суждений и логической связи между ними – 3 балла - Определена верность одного суждения – 1 балл

<p style="text-align: center;">Задание № 3</p> <p>1. Основываясь на материалах лекционных занятий и самостоятельной работы дайте ответы на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Содержание, цели и функции аттестации. - Общая стратегия аттестации, основные методические приёмы и способы проведения аттестации. <p>2. Сделайте аннотацию статьи О.Г Гавриловой «Обзор систем, методов и методик оценки персонала» (Приложение 2), по следующей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ответ на вопросы дан с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 2 балла - Аргументация ответов на вопросы на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 1 балл - Отсутствие знаний терминологического аппарата при аргументации ответов на вопросы – 0 баллов - Освещены и верно интерпретированы все основные идеи, представленные в тексте;
---	--

<p>схеме (Приложение 3).</p> <p>А также определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проблему, затрагиваемую в статье, степень ее актуальности. - Позицию автора. - Ваше собственное отношение к проблеме. - Основные тезисы (не менее 3 тезисов). 	<p>корректно использован понятийный аппарат; определена позиция автора (оценена степень субъективности приведенных данных); предложен и аргументирован собственный взгляд на проблему; продемонстрирован большой лексический запас, логичность и ясность изложения – 3 балла</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выделены не все или не представлены в развернутом виде основные идеи, содержащиеся в тексте; предложен, но не аргументирован собственный взгляд на проблему; допущенные ошибки в терминах и в использовании базовых структур и лексических единиц не затрудняют понимание – 2 балла - Ответ не включает или неверно интерпретирует значительную часть идей, представленных в тексте; не предложен собственный взгляд на проблему; бедный словарный запас и однообразные речевые структуры не позволяют адекватно выразить идею; большое количество ошибок затрудняет понимание – 1 балл - Текст интерпретирован неверно – 0 баллов
<p style="text-align: center;">Задание № 4</p> <p>Тестирование (Приложение 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Правильно выбран вариант ответа – 1 балл - Вписан верный ответ – 2 балла - Определена верность двух суждений и логической связи между ними – 3 балла - Определена верность одного суждения – 1 балл

Приложение 1

ВАРИАНТ ТЕСТА

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Профессиография	А.	Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач
2.	Квалификационная характеристика	В.	Описание, разработанное и утвержденное Министерством труда и социального развития РФ по отношению к каждой профессии
3.	Профессиограмма	С.	Процесс изучения, психологическая характеристика и проектирование профессии
4.	Психограмма	D.	Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК)

		Е.	Научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника
--	--	----	---

2. Соответствие названий принципов профессиографирования и их содержания

Принцип		Содержание	
1.	Целенаправленности	А.	Учет внутрипрофессиональных различий, а также объединение в группы сходных по каким-либо параметрам профессий
2.	Перспективности и реальности	В.	Учет возможных вариаций индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими
3.	Личностного подхода	С.	Учет тенденций развития профессии в культурно-исторической перспективе
		Д.	Психологическое изучение профессии должно проводиться для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы

3. Содержание уровней системного анализа профессий по Е.М.Ивановой

Уровень анализа		Содержание	
1.	Нормативно-параметрический	А.	Сама структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда: трудовой процесс и условия труда, интегрированные в операционально-технологическую структуру труда
2.	Морфологический	В.	Характеристики объекта труда (социально-технические и социально-экономические характеристики; цели, условия, средства, сам трудовой процесс); объективные характеристики субъекта труда (возраст, здоровье, успешность труда)
3.	Функциональный	С.	Интегрированные нормативно-параметрические и морфологические характеристики субъекта и объекта труда (это реальные действия и вся трудовая деятельность в целом)
		Д.	Функциональные состояния, типичные для трудовой деятельности, активационные ресурсы работников в их динамике

4. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес

- 1) диагностическая
- 2) ориентировочно-диагностическая
- 3) методическая

4) информационная

5. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда

- 1) информационная
- 2) диагностическая
- 3) ориентировочно-диагностическая
- 4) методическая

6. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

- 1) методическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) диагностическая

7. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

- 1) диагностическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) методическая

8. Вид психогаммы по В.Штерну и ее содержание

Вид психогаммы		Содержание	
1.	Полная	А.	Психологическое обследование личности касается лишь важных для обсуждения проблемы сторон
2.	Частичная	В.	Разовое психологическое обследование личности
3.	Срезовая	С.	Психологическое обследование личности несколько раз во времени
4.	Продольная	Д.	Психологическое исследование обобщенных нормативных показателей профессии и психологической структуры профессиональной деятельности
		Е.	Психологическое изучение составляется по обширной программе

9. Автор, включающий в структуру психогаммы следующие разделы: *общая характеристика труда; требования к психическим процессам; требования к эмоционально-волевой сфере; типичные психологические состояния в процессе труда; ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации); противопоказания и ограничения*

- 1) А.К.Маркова
- 2) Е.М.Иванова
- 3) Э.Ф.Зеер
- 4) С.Г.Геллерштейн

10. Общее название методов профессиографии, включающее: *анкеты, опросы, включенное наблюдение*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

11. Общее название методов профессиографии, включающее: *беседы, наблюдение, эксперимент*:

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

12. Общее название методов профессиографии, включающее: *измерение артериального давления, антропометрических и технических данных, регистрация ЭКГ*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

13. Методы профессиографирования и их назначение по Е.М.Ивановой

Методы			Назначение
1.	Организационные	А.	Осмысление полученных результатов и выявление закономерностей трудового процесса
2.	Интерпретационные	В.	Качественный и количественный анализ полученных в результате исследования данных
3.	Алгоритмическое описание трудовой деятельности	С.	Выявление и описание вариантов выполнения трудовой задачи, связей между компонентами
		Д.	Планирование и построение исследования трудовой деятельности

14. Количественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) анализ ошибок
- 2) статистический анализ
- 3) экспертная оценка
- 4) сравнительный анализ эмпирических данных
- 5) графический анализ

15. Качественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) описание своих впечатлений от выполняемой работы
- 2) сравнительный анализ эмпирических данных
- 3) статистический анализ
- 4) анализ ошибок
- 5) экспертная оценка

Статья Гавриловой О.Г. «Обзор систем, методов и методик оценки персонала» (журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», 2009, № 6, С. 13)

Оценка в том или ином виде проводится на каждом этапе работы с персоналом:

- *подбор кандидата на вакантную должность:* оценка необходима для установления соответствия умений и навыков кандидата (как профессиональных, так и личностных) должностным требованиям и корпоративной культуре компании;
- *в ходе прохождения испытания (испытательного срока):* целью является дополнительная оценка уровня соответствия сотрудника занимаемой должности и уровня его адаптации в компании;
- *в ходе выполнения текущей деятельности:* на данном этапе оценка направлена на уточнение плана профессионального и карьерного роста сотрудника, принятие решений о премировании, пересмотре заработной платы;
- *обучение сотрудника (в соответствии с целями компании):* необходимо определить текущие знания сотрудника и потребность в его обучении, желательно провести подобную процедуру и после прохождения обучения;
- *перевод в другое структурное подразделение:* следует определить возможности сотрудника для выполнения новых должностных обязанностей;
- *формирование кадрового резерва:* оценка профессионального и в первую очередь личностного потенциала сотрудника;
- *увольнение:* на данном этапе оценка требуется для выявления некомпетентности сотрудника, причем основанием увольнения в этом случае могут служить только результаты аттестации.

Формализованные системы оценки персонала

Оценка персонала не всегда бывает четкой и формализованной. Однако с развитием анализа бизнес-процессов, более внимательным отношением к стратегическому развитию компаний стали появляться формализованные системы оценки, основанные на стратегических задачах компаний. Эти системы оценки известны под несколькими вариантами названий:

- performance appraisal – оценка эффективности работы;
- performance review – обзор эффективности работы;
- performance evaluation – оценка выполненной работы;
- performance assessment – оценка производительности деятельности;
- performance management report – отчет по управлению эффективностью работы;
- performance survey – экспертиза эффективности работы;
- performance summary – краткое резюме эффективности работы;
- performance rating – определение уровня эффективности работы.

Несколько позже появилась более детализированная (основанная на оценке эффективности каждого сотрудника) система *Management by Objectives (MBO)* – управление

результативностью. Суть этого подхода заключается в том, что для сотрудника формируется список ключевых задач (критериев работы) в едином стандарте. Стандарт этот, как правило, включает наименование, описание и весомость задачи, а также планируемые и фактические показатели ее выполнения (с указанием соответствующих единиц измерения) в общем списке задач объекта управления. В данном случае очень важно, чтобы выполнение каждой задачи поддавалось измерению. По истечении утвержденного периода сотрудник и руководитель оценивают выполнение каждой цели (как правило, в процентах) и всего личного плана сотрудника.

Постепенно все больший акцент в оценке персонала делался на рассмотрение личных и профессиональных качеств отдельного работника. Так, одна из разработок – *Performance management* – представляет собой систему более масштабную, чем МВО, так как направлена не только на оценку результата, но и учет «средств», которыми этот результат достигнут, – личных качеств сотрудников.

Система «*360 градусов*» была создана с целью повышения объективности оценки. Предполагается, что в ходе процедуры оценки опрашиваются коллеги, руководители, подчиненные и клиенты сотрудника; это приводит к снижению субъективизма оценки. Процедура проводится в несколько этапов: определяются критерии оценки, составляются опросники, проводится анкетирование, в конце анализируются результаты и разрабатывается план развития недостаточно развитых компетенций. Важно правильно определить критерии оценки, которые не могут быть одинаковыми для разных должностей. Для каждой должности определяется свой круг компетенций с заранее разработанными индикаторами для оценки – поведенческими примерами. Плюс данной системы оценки заключается в ее относительной простоте. Однако следует учесть, что при проведении масштабного исследования затрудняется процесс обработки полученных данных. Кроме того, необходимы четко выработанные критерии оценки. Помимо этого следует правильно организовать сбор информации, – проинформировав людей о целях тестирования.

Assessment Center – предполагает комплексную оценку сотрудника по компетенциям и, следовательно, более внимательное отношение к личностным и профессиональным качествам конкретного сотрудника. Данная процедура чаще всего включает:

- интервью с экспертом, в ходе которого собираются данные о знаниях и опыте сотрудника;
- психологические, профессиональные тесты;
- краткую презентацию участника перед экспертами и другими участниками;
- деловую игру (под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию);
- биографическое анкетирование;
- описание профессиональных достижений;
- индивидуальный анализ конкретных ситуаций (бизнес-кейсов);
- экспертное наблюдение, по результатам которого составляются рекомендации для каждого сотрудника.

Для России традиционной системой оценки является *аттестация*. Она применялась на предприятиях еще в советское время. К сожалению, аттестацию сильно недооценивают в качестве системы оценки. По сути, она очень схожа с *Performance management*, однако, являясь процедурой крайне формализованной и регламентированной, существенно отстает в отношении применяемых методов – законодательство не успевает за развитием методов оценки. Кроме того, аттестации подлежат сотрудники, которые занимают должности, закрепленные в нормативных актах Российской Федерации, субъектов федерации и муниципальных органов власти. В результате в современных условиях отсутствия единого стандарта должностей проведение аттестации становится возможным только в бюджетных учреждениях.

Методы и методики оценки персонала

Условно все методы исследования организации можно подразделить на три основных подхода: гуманитарный, инженерный и эмпирический. Методы оценки персонала в наибольшей степени относятся к эмпирическому подходу, так как основываются на распространении успешного отраслевого или функционального опыта, использовании прецедентного опыта в принятии решений. В большинстве случаев оценка – это сравнение полученных в ходе исследования характеристик с характеристиками «эталонного образца». Методы эмпирических исследований принято разделять на количественные и качественные.

Количественные методы

Количественные методы можно охарактеризовать как формализованные и массовые. Формализация выражается в направленности на изучение строго определенных анализируемых переменных, заданных заранее, и их количественном измерении. Высокий уровень формализации количественных методов связан с их статистической обработкой.

Наиболее распространенным количественным методом является *анкетирование*. В процессе анкетирования сотруднику/кандидату на вакансию предлагается письменно ответить на вопросы, представленные в форме опросного листа – анкеты. Благодаря простоте использования и обработки анкетирование может применяться как отдельно, так и в качестве составляющей практически всех видов комплексной системы оценки персонала. По форме вопросы в анкете разделяются на открытые, предполагающие свободный ответ, и закрытые, ответ на которые заключается в выборе одного (или более) из нескольких предлагаемых в анкете утверждений. Одним из многочисленных вариантов применения анкеты является сбор информации о реальных деловых и личностных компетенциях работника в рамках системы оценки «360 градусов». В данном случае анкетирование его руководителя, коллег, подчиненных и клиентов значительно экономит время как опрашиваемых, так и сотрудника, который занимается обработкой полученных данных.

Одним из видов анкетирования, применяемых для оценки персонала, являются *личностные опросники* – класс психодиагностических методик, предназначенных для определения степени выраженности у индивида определенных личностных особенностей. По форме они представляют собой списки вопросов, при этом ответы испытуемого представлены количественно. Как правило, при помощи этого метода диагностируют особенности характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационную и эмоциональную сферы. С этой целью применяются конкретные методики. Приведем наиболее популярные из них:

1. Многофакторные личностные опросники (предназначены для описания широкой сферы индивидуально-личностных характеристик):

- ✓ **Опросник Кеттела (16-PF):** основными факторами являются общий уровень интеллекта, уровень развития воображения, восприимчивость к новому радикализму, эмоциональная устойчивость, степень тревожности, наличие внутренних напряжений, уровень развития самоконтроля, степень социальной нормированности и организованности, открытость, замкнутость, смелость, отношение к людям, степень доминирования – подчиненности, зависимость от группы, динамичность;
- ✓ **Опросник ММПИ:** к основным шкалам относятся соматизация тревоги, тревога и депрессивные тенденции, вытеснение факторов, вызывающих тревогу, реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении, выраженность мужских/женских черт характера, ригидность аффекта, фиксация тревоги и ограничительное поведение, аутизация, отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции, социальные контакты;
- ✓ **Опросник FPI:** данный опросник создан преимущественно для прикладных исследований с учетом опыта построения и применения таких широко известных опросников, как 16PF, ММПИ, EPI и др. Шкалы опросника отражают совокупность взаимосвязанных факторов. Опросник предназначен для

диагностики психических состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной, профессиональной адаптации и регуляции поведения;

- ✓ **Характерологический опросник Леонгарда:** тест предназначен для выявления типа акцентуации (определенного направления) характера. Акцентуации рассматриваются как крайний вариант нормы, в чем состоит их главное отличие от психопатий – патологических расстройств личности. Диагностируются следующие типы акцентуации личности: демонстративный, застревающий, педантичный, возбудимый, гипертимный, дистимический, тревожно-боязливый, -аффективно-экзальтированный, эмотивный, циклотимный.

2. Опросники мотивационных особенностей:

- ✓ **Опросник Реана:** диагностируется мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи;
- ✓ **Тест на педантичность** предназначен для диагностики уровня педантичности. С одной стороны, педантичность – это стремление следовать принятым формам, ревнивое и упорное соблюдение различных мелочей, упущение из виду сущности дела. С другой стороны, педантичность проявляется и в исполнительности, ответственности, добросовестном отношении к обязанностям, строгости и точности, стремлении к истине.

3. Опросники психического благополучия (оценивается уровень нервно-психической адаптации, тревожности, нервно-психической устойчивости, невротизации, социальной адаптации):

- ✓ **Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге:** доктора Холмс и Раге (США) изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий более чем у пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности;
- ✓ **Методика экспресс-диагностики невроза Хека и Хесса:** предварительная и обобщенная диагностика вероятности невроза;
- ✓ **Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера:** выявление уровня личностной и реактивной тревожности. Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность сотрудника к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий набор ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией.

4. Опросники самоотношения (изучаются особенности отношения сотрудника к самому себе):

- ✓ **Методика самооценки личности (Будасси):** определяется уровень самооценки (завышенная, заниженная или нормальная);
- ✓ **Опросник Стефансона:** методика используется для изучения представлений работника о себе самом. Достоинством методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, реальное «я», а не соответствие/несоответствие статистическим нормам и результатам других людей.

5. Опросники темперамента:

- ✓ **Личностный опросник Айзенка:** тест направлен на диагностику личностных параметров, нейротизма и экстраверсии-интроверсии;
- ✓ **Опросник Стреляу:** диагностируется сила процессов возбуждения, процессов торможения, подвижность нервных процессов.

6. Опросники ценностей (применяются для изучения ценностно-смысловой сферы личности):

- ✓ **Тест Рокича «Ценностные ориентации»:** методика основана на прямом ранжировании списка ценностей.

7. Опросники эмоциональных особенностей:

- ✓ **Тест «Эмоциональное выгорание»:** выявляется степень психологической защиты в форме «эмоционального выгорания» (данная методика особенно актуальна для работников, задействованных в сфере взаимодействия с людьми);
- ✓ **Шкала оценки значимости эмоций:** методика, предложенная Б.И. Додоновым, направлена на выявление эмоциональных состояний человека, которые доставляют ему удовольствие.

8. Тесты на активность поведения:

- ✓ **Методика «Выход из трудных жизненных ситуаций»:** определяется доминирующий у человека способ решения жизненных проблем.

Следует отметить, что многие из вышеуказанных методик изначально разрабатывались и использовались в клинической психологии и лишь затем стали использоваться на предприятиях для оценки персонала. Однако эти методики в большинстве своем не были в достаточной мере адаптированы для оценки сотрудников, поэтому для того, чтобы использовать их в организациях, необходим специалист с достаточно высоким уровнем знаний в сфере психологии.

Еще одним важным методом оценки персонала являются **тесты способностей**. Они представляют собой специально подобранный стандартизованный набор заданий, служащий для оценки потенциальной способности человека решать различные задачи. Любая разновидность тестов интеллекта может рассматриваться как тест способностей. Для выявления специфических способностей, например, к определенным видам деятельности (медицине, технике, юриспруденции, образованию и т.д.) разрабатываются специальные тесты. Пожалуй, самыми распространенными среди методик, применяемых в оценке персонала, являются те,

которые направлены на выявление профессиональных способностей сотрудников. Наиболее зарекомендовавшими себя методиками можно считать следующие:

- **Тест структуры интеллекта Амтхауэра:** предназначен для определения способности к абстрактному мышлению, памяти, пространственному воображению, языковому чутью, математическому мышлению, образованию суждений и т.п.
- **Тест Гилфорда:** позволяет измерить социальный интеллект, который является профессионально важным качеством и позволяет прогнозировать успешность деятельности педагогов, психологов, психотерапевтов, журналистов, менеджеров, юристов, следователей, врачей, политиков, бизнесменов.
- **Тест Равена:** позволяет при помощи прогрессивных матриц не только оценить сам интеллект, но и дает возможность составить представление о способности сотрудника к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности.

Необходимо отметить, что многие из известных тестов способностей не дают достаточно материала для того, чтобы делать на их основе прогнозы. Они позволяют получить ограниченную информацию, которую необходимо дополнять сведениями из других источников.

Качественные методы

В противоположность количественным выделяют качественные методы исследований, которые являются неформализованными и нацелены на получение информации путем глубинного исследования небольшого по объему материала. Одним из наиболее часто применяемых методов является **интервью**.

Метод интервью отличается строгой организованностью и неравноценностью функций собеседников: интервьюер (специалист, который проводит интервью) задает вопросы респонденту (оцениваемому сотруднику), не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не обнаруживает своего личного отношения к задаваемым вопросам и ответам испытуемого. Задачей интервьюера является сведение своего влияния на содержание ответов респондента к минимуму и обеспечение благоприятной атмосферы общения. Цель интервью с точки зрения интервьюера – получить от респондента ответы на вопросы, сформулированные в соответствии с задачами исследования (качествами и характеристиками оцениваемого, отсутствие либо наличие которых необходимо выявить).

На основе различных параметров принято выделять несколько видов интервью. Наиболее применяемыми в оценке персонала являются следующие виды.

Биографическое интервью сосредоточено на прошлой трудовой деятельности кандидата. При его проведении исходят из того, что поведение в прошлом является индикатором поведения в будущем. Биографические интервью сосредотачиваются на трудовом опыте и стиле работы оцениваемого. Сведения о работе собирают в обратном хронологическом порядке. В интервью оценивается степень важности текущей работы сотрудника для организации и его компетентность в терминах соответствия требованиям, предъявляемым к определенной должности. При этом следует задавать правильно подобранные вопросы и соблюдать одинаковые условия для всех оцениваемых. На практике вопросы исходят из «требований к сотруднику», в которых перечислены индивидуальные характеристики, необходимые для успешного выполнения работы. Преимущество биографического интервью заключается в том, что оно соответствует ожиданиям кандидата (сотрудника) и дает ему возможность проявить себя наилучшим образом. Тем не менее этот же фактор может стать причиной необъективности оценки. Эффективность такого интервью также зависит от того, насколько верно вопросы соотносятся с критериями работы.

Поведенческое интервью содержит структурированный перечень вопросов, разработанных относительно опыта или способностей в определенных областях или применительно к критериям, связанным с работой. Эти критерии выявляются в процессе анализа, предметом рассмотрения которого были работа и поведение успешных сотрудников. Основное преимущество поведенческого подхода состоит в том, что он имеет дело с навыками, важными для работы. С другой стороны, подобное интервью может занимать много времени, так как в ходе него необходимо обсудить все важные аспекты работы. Кроме того, в связи с

тем, что интервью сосредоточено на процессе осуществления определенной работы, легко упустить из виду немаловажные вопросы, касающиеся общей профессиональной подготовки кандидата/сотрудника.

Ситуационное интервью основано на построении определенных ситуаций и предложении оцениваемому сотруднику описать модель своего поведения или выхода из данной ситуации. В процессе оценки сотрудник старается дать социально-желательные ответы, то есть те, которые он считает социально верными. В ходе интервью появляется возможность оценить, насколько данные представления соответствуют ценностям организации, принятым моделям поведения, а также той работе, которую выполняет сотрудник.

Проективное интервью основано на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают сотруднику/кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа. Проективные методики основаны на том, что человек склонен переносить свой жизненный опыт и установки на интерпретацию действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажей и т.п. В ходе проективного интервью сотрудник с меньшей вероятностью будет давать социально-желательные ответы. Однако процесс проведения проективного интервью весьма длителен, полученные данные достаточно сложно обработать. Кроме того, значительное влияние на результат будут оказывать профессиональные и личностные качества интервьюера.

Одним из основных качественных методов оценки персонала также является традиционный **анализ документов**. Считается, что документы являются или могут являться надежными свидетельствами явлений, происходящих в действительности. Во многом это относится к официальным документам, но может относиться и к неофициальным. Проведение анализа документов означает преобразование первоначальной формы информации, содержащейся в документах, в необходимую для специалиста по оценке персонала форму. Фактически это не что иное, как интерпретация содержания документа, его толкование. В процессе анализа документов могут исследоваться резюме, рекомендательные и сопроводительные письма, документы об образовании (дипломы, сертификаты, квалификационные свидетельства), научно-исследовательские и публицистические работы и др.

Существуют методы, содержащие признаки как качественных, так и количественных методов. Прежде всего, это относится к **бизнес-кейсам**. Бизнес кейс – это всестороннее описание ситуации, в которой когда-то оказалась реальная компания. В кейсе, как правило, описывается внешнее окружение и внутренняя среда компании, а также их изменения во времени. События, с которыми столкнулись менеджеры, как и действия последних, приводятся в том порядке, в каком они реально происходили. Но самое главное – в кейсе формулируется проблема, которую должен был решить тот или иной сотрудник компании. Точность и верность выбора типичной рабочей ситуации и профессиональность создания бизнес-кейса определяют надежность прогноза при использовании данного метода. С одной стороны, в методе заложена прагматичность предложенных вариантов решения бизнес-задач, с другой – имеется возможность выявить систему нестандартных подходов к решению типовых ситуаций, что определяет степень креативности работника.

На нынешнем этапе большинство специалистов по оценке персонала стремятся создать комплексные системы оценки персонала предприятия, включающие достаточно большое количество методик с целью минимизации ошибок в процессе оценки. Однако прежде всего важно не просто собрать вместе несколько методик, но адаптировать их к условиям, существующим в организации, а зачастую – когда речь идет о зарубежных методиках – и к условиям российской действительности. Огромное значение здесь приобретает профессионализм и опыт специалиста, руководящего процессом оценки, поскольку выполнение данной задачи, помимо соответствующих личных качеств, требует знаний и компетенций в области психологии и понимания бизнес-процессов, целей и специфики деятельности компании

Схема аннотации статьи

Оценка в том или ином виде проводится на каждом этапе работы с персоналом:

№ п/п	Этап оценки персонала	Цель этапа
1.	Подбор кандидата на вакантную должность	
2.	Прохождение испытания (испытательного срока)	
3.	Выполнение текущей деятельности	
4.	Обучение сотрудника	
5.	Перевод в другое структурное подразделение	
6.	Формирование кадрового резерва	
7.	Увольнение	

Формализованные системы оценки персонала известны под несколькими вариантами названий:

- ✓ performance appraisal – _____
- ✓ performance review – _____
- ✓ performance evaluation – _____
- ✓ performance assessment – _____
- ✓ performance management report – _____
- _____
- ✓ performance survey – _____
- ✓ performance summary – _____
- ✓ performance rating – _____

Несколько позже появилась более детализированная система **Management by Objectives (MBO)** – _____ . Суть этого подхода заключается в том, что для сотрудника формируется список ключевых задач (критериев работы) в едином стандарте. Стандарт включает:

- ✓ _____
- ✓ _____
- _____

Система **Performance management** направлена _____

Система «360 градусов» была создана с целью _____ . Процедура проводится в несколько этапов:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- _____

Assessment Center – комплексная оценка сотрудника по компетенциям включает:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

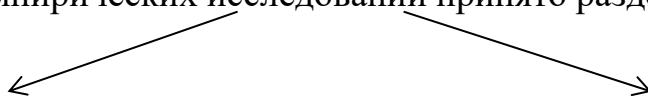
Для России традиционной системой оценки является _____ , являясь процедурой крайне формализованной и регламентированной, проводится _____ .

Методы и методики оценки персонала базируются на трех подходах:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Методы оценки персонала в наибольшей степени относятся к эмпирическому подходу, так как в большинстве случаев оценка – _____

Методы эмпирических исследований принято разделять на:



Наиболее распространенным количественным методом является _____

По форме вопросы в анкете разделяются на:

Одним из видов анкетирования, применяемых для оценки персонала, являются **личностные опросники** – _____

Классификация личностных опросников

Название	Определяемые параметры
1. Многофакторные личностные опросники	
Опросник Кеттела (16-PF)	
Опросник ММРІ	
Опросник FPI	
Характерологический опросник Леонгарда	

2. Опросники мотивационных особенностей	
Опросник Реана	
Тест на педантичность	
Опросники психического благополучия	
3. Опросники психического благополучия	
Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге	
Методика экспресс-диагностики невроза Хека и Хесса	
Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера	
4. Опросники самооценки	
Методика самооценки личности Будасси	
Опросник Стефансона	
5. Опросники темперамента	
Личностный опросник Айзенка	
Опросник Стреляу	
6. Опросники ценностей	
Тест Рокича «Ценностные ориентации»	
Тест «Эмоциональное выгорание»	
Шкала оценки значимости эмоций Б.И. Додонова	
7. Тесты на активность поведения	
Методика «Выход из	

трудных жизненных ситуаций»	
8. Тесты способностей	
Тест структуры интеллекта Амтхауэра	
Тест Гилфорда	
Тест Равена	

Качественные методы

Одним из наиболее часто применяемых качественных методов является *интервью*.

Особенности интервью:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- _____

Виды интервью	Особенности
Биографическое	<ul style="list-style-type: none"> ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____
Поведенческое	<ul style="list-style-type: none"> ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____ ✓ _____ _____
Ситуационное	<ul style="list-style-type: none"> ✓ _____

	<input checked="" type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____
Проективное	<input checked="" type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input checked="" type="checkbox"/> _____ <input checked="" type="checkbox"/> _____ <input checked="" type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____

Одним из основных качественных методов оценки персонала также является традиционный _____:

Существуют методы, содержащие признаки как качественных, так и количественных методов – бизнес-кейс – _____

На нынешнем этапе большинство специалистов по оценке персонала стремятся создать комплексные системы оценки персонала предприятия. Огромное значение здесь приобретает профессионализм и опыт специалиста, руководящего процессом оценки, поскольку выполнение данной задачи требует от него:

- _____
 - _____
 - _____
- _____

ВАРИАНТ ТЕСТА

1. Стадия развития личности и ее содержание

Стадия		Содержание	
1.	Стадия «оптации»	А.	Профессиональная подготовка, которую проходят большинство выпускников школ
2.	Стадия адепта	В.	Интенсивное развитие функций самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность
3.	Стадия адаптанта	С.	Сознательное и ответственное планирование и выбор профессионального пути
4.	Стадия интернала	Д.	Вхождение в профессию после завершения профессионального обучения
		Е.	Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне

2. Высший уровень работы специалиста:

- 11) мастер
- 12) интернал
- 13) наставник
- 14) авторитет
- 15) адаптант

3. Уровень профессионализма, так называемое «акме» - вершина профессиональных достижений:

- 11) допрофессионализм
- 12) профессионализм
- 13) суперпрофессионализм
- 14) псевдопрофессионализм
- 15) послепрофессионализм

4. Последовательность этапов освоения профессии по А.К.Марковой

- 1) гармонизация человека с профессией
- 2) послепрофессионализм этап свободного владения несколькими профессиями
- 3) адаптация человека к профессии
- 4) преобразование, обогащение человеком своей профессии
- 5) самоактуализация человека в профессии
- 6) этап творческого самоопределения себя как личности

5. Автор периодизации, в которой выделяют три аспекта развития: *биологическое развитие, психическое развитие, духовная биография*

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер

5) Э.Эриксон

6. Автор периодизации, в которой главным критерием развития считается психосоциальная идентичность как интегральное свойство личности

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

7. Автор периодизации, в соответствии с которой еще в детстве закладываются основы «жизненных сценариев», которые уже во взрослой жизни бывает довольно сложно преодолеть

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

8. Автор периодизации, который считал, что в детстве у ребенка формируется «план жизни», позже формируется «взгляд на жизнь», а к 5-6 годам формируется «жизненный стиль»

- 1) Д.Сьюпер
- 2) Б.Ливерхуд
- 3) Э.Берн
- 4) А.Адлер
- 5) Э.Эриксон

9. Соответствие терминов и определений

Стадия		Содержание	
1.	Жизненные сценарии	А.	Испытываемая человеком необходимость устранения отклонений от параметров жизнедеятельности, оптимальных для него как биологического существа, индивида и личности
2.	Акмеология	В.	Научная дисциплина, изучающая закономерности и феномены развития человека до степени его зрелости: при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии
3.	Потребность	С.	Принятие потребительских благ в качестве высших ценностей, принижение духовных ценностей
		Д.	Программы поступательного развития, выработанные в раннем детстве под влиянием родителей и определяющие поведение индивида в важных аспектах его жизни. Сценарии охватывают всю жизнь человека в подробностях, а стратегии рассматриваются как общие представления о человеческой жизни

В) ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ВАРИАНТ № 1

1. Из перечисленных областей знания, укажите, имеющие первую степень родства с психологией труда:
 - 1) техническая эстетика
 - 2) философия
 - 3) палеоантропология
 - 4) экономика труда
 - 5) художественное конструирование

2. Какой группе профессий соответствуют такие объекты труда как:
 - 6) автомобили
 - 7) искусственные языки
 - 8) клиенты
 - 9) музыкальные произведения
 - 10) растения
 - а) «человек-природа»
 - б) «человек-техника»
 - в) «человек-человек»
 - г) «человек-знак»
 - д) «человек-художественный образ»

3. Дайте определения следующим понятиям:
 - 1) *деятельность*
 - 2) *субъект труда*
 - 3) *действие*
 - 4) *макроэлементы действий*
 - а) системная разноуровневая организация психики, включающая ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям деятельности (трудовой)
 - б) труд в психологическом значении этого термина, если сознание социальной ценности и ее результата не выступает у данного человека как существенный регулятор его активности
 - в) такая форма активности субъекта, которой присущи одновременно три базовых признака: наличие процесса действий, сознательное направление его на приспособление к требованиям среды и (или) некоторое ее преобразование, его значение для существования и развития человека и (или) общества
 - г) способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях
 - д) совокупность процессов познания и исполнения, направленных (благодаря мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели

4. Из перечисленных характеристик личности укажите, относящиеся к индивидуально-личностным свойствам:

- 1) стресс
- 2) возрастные особенности
- 3) способности
- 4) навыки
- 5) опыт

5. Назовите методы построения простых объектов теории

- 1) наименование (этикетирование)
- 2) синтаксическое комбинирование
- 3) логическое генерирование
- 4) определение
- 5) номологическое объяснение

6. Метод психологии труда, применяемый в тех случаях, когда желательно вести наблюдение за поведением и реакциями отвечающего человека

- 1) метод анализа ошибок
- 2) беседа
- 3) естественный эксперимент
- 4) интервью

7. Метод психологии труда, применяемый непосредственно на рабочем месте, в основе которого лежит самонаблюдение

- 1) трудовой метод
- 2) метод изучения документации
- 3) естественный эксперимент
- 4) алгоритмический метод

8. Какой метод и прием построения теоретических объектов сводится к подведению новых эмпирических явлений под известные категории науки и указание связей новых явлений с известными (связей причинных, структурных, генетических?)

- 1) номологизация
- 2) вербальное комбинирование
- 3) наименование (этикетирование)
- 4) интерпретация (истолкование)
- 5) определение

9. Какому психологическому признаку труда по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому) соответствуют следующие компоненты:

- осведомленность, знание о соответствующих межлических связях
- эмоциональное сопровождение указанного знания

10. Из перечисленных областей знания, укажите, имеющие вторую степень родства с психологией труда:

- 2) история техники
- 3) физиология труда
- 4) техническая эстетика
- 5) художественное конструирование

б) гигиена труда

11. Из указанного перечня средств, орудий труда выберите вещественные средства:

- б) персональный компьютер
- 7) отвертка
- 8) жесты
- 9) тонометр
- 10) интонации речи

12. Дайте определения следующим понятиям:

- 1) *эргатическая функция*
- 2) *эргатическая система*
- 3) *объект труда*
- 4) *предмет труда*
- 5) *предметная область труда*
- б) *цели труда*
- 7) *условия труда*

- а) часть внешнего мира, на которое направлено сознание субъекта
- б) любая активность, характеризующая данную эргатическую систему (трудовую функцию или функцию средств труда)
- в) система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту
- г) набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде
- д) заданные извне или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых результатах деятельности
- е) наиболее широкое взаимодействие субъекта и объекта труда (т.е. потенциально и реально включающая множество опосредствующих механизмов, средств, условий)
- ж) предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы», как компонент эргатической системы
- з) система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик деятельности

13. Какому психологическому признаку труда по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому) соответствуют следующие компоненты:

- когнитивный (познавательный) – сознание субъектом большей или меньшей ответственности перед людьми
- аффективно-волевой – эмоциональные реакции, состояния, отношения, связанные с параметрами «стабильности – изменчивости» условий и процессов осуществления деятельности, соотносимых с ее целью

14. Какой метод и прием построения теоретических объектов сводится к поиску подходящего обозначения для обнаруженного в практической работе или эмпирическом исследовании явления, процесса, невымышленного события?

- 1) вербальное комбинирование
- 2) логическое генерирование
- 3) наименование (этикетирование)
- 4) интерпретация (истолкование)
- 5) номологизация

15. Методы математической обработки результатов исследования

- 1) лонгитюдный метод
- 2) моделирующий эксперимент
- 3) дисперсионный анализ
- 4) корреляционный анализ
- 5) наблюдаемый опрос
- 6) анализ заданий

16. Установите соответствие между следующими событиями (открытиями) и именами ученых, связанными с ними

1	Основоположник «школы человеческих отношений»	а	Э. Мэйо
2	Основоположники школы социальных проблем	б	Р. Моккер, Дж. Вудсворд, Д. Ломбард
3	Основоположники ситуационного подхода в управлении	в	Ч. Бернар, Г. Саймон, Ф. Слезник
4	Основоположники эмпирической школы	г	А. Маслоу
		д	П. Дракер, Р. Дэвис, Э. Дейл

17. Какому психологическому признаку труда по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому) соответствуют следующие компоненты:

- знание о внешних и внутренних средствах (орудиях) деятельности, их множестве, их возможностях и ограничениях
- собственно владение средствами деятельности (умелость)
- положительное эмоциональное отношение к средствам труда и их применению, состояние подъема чувств при этом

18. Установите соответствие между основными разделами (направления) психологии труда и предметом их изучения

	Разделы (направления) психологии труда		Предмет изучения
1	Психология труда в традиционном варианте	а	Субъект труда, включенный в различные иерархические структуры и взаимоотношения
2	Инженерная психология	б	Субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности
3	Психология управления	в	Субъект труда во взаимоотношениях со сложной техникой (системы «человек–машина», а в более современных вариантах – «человек–машина–среда–социум–культура–природа»)
4	Профорентация	г	Субъект, включенный в систему учебно-воспитательного процесса профессионального образования
		д	Субъект труда, т.е. человек

19. Назовите методы построения сложных объектов теории

- 1) интерпретация (истолкование)
- 2) эмпирическое подтверждение
- 3) вербальное комбинирование

- 4) дедуктивное предсказание
- 5) синтаксическое комбинирование

20. Какой метод и прием построения теоретических объектов сводится к построению высказываний, задающих область и границы (пределы) применения данного термина, понятия?

- 1) интерпретация (истолкование)
- 2) определение
- 3) номологизация
- 4) вербальное комбинирование
- 5) наименование (этикетирование)

21. Генетические методы исследования

- 1) естественный эксперимент
- 2) каузометрия
- 3) дисперсионный анализ
- 4) психобиография
- 5) трудовой метод
- 6) тест специальных способностей

22. Метод психологии труда, заключающийся в оценке тех или иных особенностей личности людьми, наблюдавшими ее в различных видах деятельности

- 1) формирующий эксперимент
- 2) наблюдение
- 3) метод обобщения независимых характеристик
- 4) трудовой метод

23. Установите соответствие между следующими событиями (открытиями) и именами ученых, связанными с ними

1	Основатель первой в мире психологической лаборатории, которая стала Международным центром экспериментальной психологии	а	Фредерик Тейлор
2	Основатель научного управления (менеджмента)	б	Гуго Мюнстенберг
3	Создатель концепции классической школы управления – <i>административной теории</i>	в	Вильгельм Вундт
4	Основатель психотехники	г	Анри Файоль
		д	Элтон Мэйо

24. Какому психологическому признаку труда по Е.А. Климову (первому, второму, третьему или четвертому) соответствуют следующие компоненты:

- более или менее ясное знание о продукте деятельности
- более или менее четкое сознание его социальной ценности
- более или менее выраженный аффективный тон соответствующих знаний, представлений, образов

25. Дайте определения следующим понятиям:

- 1) *методы психологии* 2) *валидность метода* 3) *надежность метода*
4) *трудоемкость овладения методом*

- а) уровень квалификации необходим для специалиста, реализующего данный метод
б) адекватность, действенность, точность измерения
в) время, требующееся для овладения данным методом специалистом-психологом или специалистом другой, смежной профессиональной области
г) постоянством и устойчивостью результатов, получаемых при помощи данного психологического метода
д) приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверных фактов и сведений, используемых далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций

Г) ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Предмет психологии труда. Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда.
2. История отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере профессионального труда.
3. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде.
4. Трудовой процесс и его структура.
5. Структура субъекта труда.
6. Методы психологии труда.
7. Трудовой пост и его компоненты.
8. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.
9. Принципы, методы и цели психологического изучения профессий.
10. Структура профессиограммы и психограммы.
11. Методы профессиографии.
12. Классификация профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения.
13. Содержательно-структурные и процессуальные модели трудовой мотивации.
14. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда.
15. Основные показатели удовлетворенности трудом.
16. Периодизация развития человека как субъекта труда.
17. Нормативные кризисы профессионального развития личности
18. Исследование индивидуального стиля деятельности в психологии труда.
19. Эффективный индивидуальный стиль деятельности и «псевдостиль». Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
20. Методы изучения индивидуального стиля деятельности.
21. Цель и задачи профессионального самоопределения.
22. Типы и уровни профессионального самоопределения.
23. Основные задачи и конечные цели профориентации. Основные направления профориентации.
24. Основные методы профориентации.
25. Цели и процедура профконсультирования.
26. Типы профконсультаций.

27. Психологическая сущность и структура профотбора. Основные принципы профотбора.
28. Основные группы методов, используемые в целях профессионального отбора и профессиональной психодиагностики.
29. Подбор и взаимная адаптация работников и работодателей.
30. Функции и основные направления работы кадровых служб современного предприятия.
31. Содержание, цели и функции аттестации.
32. Общая стратегия аттестации, основные методические приёмы и способы проведения аттестации. Психологические установки, влияющие на эффективность оценивания работников.
33. Психологические основы профессионального обучения (основные требования; компоненты; организация и формы обучения; средства обучения).
34. Задачи исследования и диагностики работоспособности и функциональных состояний в труде.
35. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.
36. Виды функциональных состояний
37. Методы диагностики функциональных состояний.
38. Психологическая и социально-психологическая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и пополнения трудовых ресурсов страны (цель реабилитации, основные принципы, основные виды реабилитации соматически и психически больных индивидов и инвалидов).
39. Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных.
40. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях.
41. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни.
42. Характеристика трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях.
43. Сущность, структура производственного конфликта.
44. Основные фазы развития производственного конфликта. Причины возникновения конфликтных отношений.
45. Основные принципы и тактики разрешения конфликта.
46. Психология безопасности – отрасль психологии и область эргономики, её объект и предмет изучения.
47. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.
48. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.
49. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
50. Предмет и задачи инженерной психологии и эргономики.
51. Различие и сходство инженерной психологии и эргономики.
52. Методы исследования в инженерной психологии и эргономике.
53. Классификация характеристик и использование анализаторов.
54. Характеристики зрительного анализатора.
55. Характеристики слухового анализатора.
56. Пороги чувствительности анализаторов.
57. Восприятие речевых сообщений.
58. Взаимодействие анализаторов при приеме информации.

59. Мышление оператора.
60. Принятие решения оператором.
61. Надежность оператора.
62. Ошибки оператора.
63. Хранение и воспроизведение информации оператором.
64. Характеристика моторных действий оператора.
65. Информационная и концептуальная модель деятельности оператора.
66. Конструирование средств отображения информации.
67. Конструирование средств ввода управляющей информации.
68. Функциональные состояния оператора.
69. Напряженность и тяжесть труда оператора.
70. Групповая деятельность операторов.
71. Психологическая совместимость групп.
72. Фазы работоспособности оператора.
73. Деятельность в экстремальных условиях.
74. Отбор операторов. Критерии эффективности отбора.
75. Подготовка операторов. Математическая модель обучаемости.
76. Психологические основы конструирования тренажеров.
77. Распределение функций управления между человеком и машиной.
78. Влияние условий обитаемости на эффективность СЧМ.
79. Влияние на человека гигиенических условий работы.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. 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: <https://www.iprbookshop.ru/88368.html>
2. Прусова Н.В. Психология труда: учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81046.html>
3. Скибицкий Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие: [16+] / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова; Новосибирский государственный технический университет. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 196 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528>
4. Смирнова А.А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности: учебное пособие для студентов направления подготовки 37.03.01 «Психология»: [16+] / А. А. Смирнова; Сочинский государственный университет. — Сочи: Сочинский государственный

университет, 2020. – 40 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618354>

5. 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: <https://www.iprbookshop.ru/88162.html>
6. Толочек В. А. Психология труда: учебное пособие / В. А. Толочек. - 2-е изд., доп. - Санкт-Петербург: Питер, 2018. - 480 с. - (Серия «Учебное пособие»). - ISBN 978-5-496-02987-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1628472>

б) Дополнительная литература

1. Аболина, Е.О. Содержание и методы работы психолога труда - практика: учебное пособие для студентов специальности 030301 - «Психология» очной формы обучения / Е.О. Аболина; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет». - Красноярск: СибГТУ, 2012. - 127 с.: табл., схем. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428838>
2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2009. - Вып. 1. - 616 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0159-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87258>
3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - Вып. 2. - 624 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0182-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87427>
4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2012. - Вып. 3. - 400 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0223-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86286>
5. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Институт психологии, Российская академия наук; под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. - М.: Институт психологии РАН, 2013. - Вып. 5. - 426 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0273-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271585>
6. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. - М.: Институт психологии РАН, 2014.

- Вып. 6. - 528 с.: ил., схем. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0296-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640>
7. Бадалов, В.В. Просто эргономика / В.В. Бадалов. - СПб.: Издательство Политехнического университета, 2012. - 110 с. : схем., ил - Библиог.: с. 97. - ISBN 978-5-7422-3377-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363020>
 8. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - (Magister). - ISBN 978-5-238-01437-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>
 9. Басов М. Я. Личность и профессия. Воля как предмет функциональной психологии : монография / М. Я. Басов. - Санкт-Петербург: Питер, 2020. - 224 с. - (Серия «Мастера психологии»). - ISBN 978-5-4461-1603-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1608811>
 10. Бодров, В.А. Профессиональное утомление. Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. - М.: Институт психологии РАН, 2009. - 560 с. - (Достижения в психологии). - ISBN 978-5-9270-0160-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87262>
 11. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - 2-е изд. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 512 с. - (Современное образование). - ISBN 5-9292-0156-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328>
 12. Гуцыкова, С.В. Метод экспертных оценок. Теория и практика / С.В. Гуцыкова. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - 144 с. - (Методы психологии). - ISBN 978-5-9270-0209-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86272>
 13. Золотарева К.В. Личностные детерминанты нервно-психической устойчивости у представителей стрессогенной профессии / К.В. Золотарева. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 104 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87277>
 14. Иванова, Е.М. Психологическая системная профессиография / Е.М. Иванова. - М.: ПЕР СЭ, 2003. - 208 с. - ISBN 5-9292-0109-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233267>
 15. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 328 с. - ISBN 5-9292-0151-X; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86336>
 16. Инженерная психология: учебное пособие / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации; авт.-сост. Е.А. Фомина, М.М. Арутюнян. - Ставрополь: СКФУ, 2015. - 107 с. - Библиогр.: с. 102.; То же

[Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457977>

17. Куприянов М.К. Изучение стрессоустойчивости личности в условиях промышленного предприятия / М.К. Куприянов. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 101 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86949>
18. Личность профессионала в современном мире: сборник научных трудов / отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. - Москв : Институт психологии РАН, 2013. - 944 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0272-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1060457>
19. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+: учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 348 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5658-7; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>
20. Манухина С. Ю. Инженерная психология и эргономика [Электронный ресурс]: Учебное пособие/ Манухина С.Ю. - Электрон. текстовые данные. - М.: Евразийский открытый институт, 2009. - 224 с. - Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/10675> . - ЭБС «IPRbooks»
21. Манухина, С.Ю. Психология труда: Хрестоматия: учебно-методический комплекс / С.Ю. Манухина. - М.: Евразийский открытый институт, 2011. - 275 с. - ISBN 978-5-374-00221-8; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711>
22. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Институт психологии, Российская академия наук; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М.: Институт психологии РАН, 2014. - 352 с. - (Фундаментальная психология – практика). - ISBN 978-5-9270-0295-5; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>
23. Носкова О. Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е. А. Климова. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 384 с.
24. Обознов, А.А. Психическая регуляция операторской деятельности (в особых условиях рабочей среды) / А.А. Обознов. - М.: Институт психологии РАН, 2003. - 184 с. - ISBN 5-9270-0045-2; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86435>
25. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: [Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.
26. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2008. - 588 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0132-3; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86980>

27. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2004. - 391 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 5-9270-0025-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86440>
28. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Научная книга, 2012. - 159 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329>.- ЭБС «IPRbooks»
29. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2007. - 844 с. - ISBN 978-5-9292-0165-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327>
30. Психология труда [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.]; под общ. ред. С. Ю. Манухиной. - Электрон. текстовые данные. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 485 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-534-00730-5. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>. - ЭБС «IPRbooks»
31. Психология экстремальных профессий: материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Архангельск, 18–19 декабря 2014 г.): сборник статей / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», Министерство образования и науки Российской Федерации, Институт педагогики и психологии, Я.А. Корнеева. - Архангельск: САФУ, 2015. - 276 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-261-01034-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436392>
32. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 546 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131>
33. Пырьев Е. А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 455 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4; [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>
34. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года) / Институт психологии Российской академии наук, Российское психологическое общество, Тверской государственный университет, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова и др. - М.: Институт психологии РАН, 2015. - 483 с.: табл. - ISBN 978-5-9270-0315-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430627>

35. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Институт психологии, Российская академия наук; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М.: Институт психологии РАН, 2015. - 712 с.: табл., схем. - ISBN 978-5-9270-0303-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628> (18.06.2017).
36. Стекачева, А.Д. Управление конфликтами и стрессами на предприятии / А.Д. Стекачева. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 155 с. - ISBN 978-5-504-00883-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140857>
37. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб: Изд-во Питер, 2010.
38. Толочек, В.А. Стили деятельности: ресурсный подход / В.А. Толочек; Институт психологии, Российская академия наук. - М.: Институт психологии РАН, 2015. - 366 с.: табл. - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-9270-0299-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430630>
39. Трусъ А.А. Психология управления: практикум: учебное пособие / А.А. Трусъ. - Минск: Вышэйшая школа, 2015. - 352 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-06-2643-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459676>
40. Шабанова Т.Л. Психология профессионального стресса и стресс-толерантности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шабанова Т.Л. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 121 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19530> .- ЭБС «IPRbooks»
41. Эргономика: учебное пособие / В.В. Адамчук, Т.П. Варна, В.В. Воротникова и др.; под ред. В.В. Адамчук. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 254 с. - ISBN 5-238-00086-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119534>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Многофункциональный редактор ONLYOFFICE - бесплатное ПО
- ОС Linux Ubuntu - бесплатное ПО
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав № 1842 30.11.2020
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20201222-1 от 28.12.2020

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно
-

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Цифровой образовательный ресурс IPRsmart (была ЭБС IPRbooks) договор № 05-5/22К от 02.08.2022
- ЭБС "ZNANIUM" договор № 283эбс от 02.08.2022
- ЭБС "ЛАНЬ" договор № 02-е/22 от 02.08.2022
- ЭБС "Университетская библиотека онлайн" договор № 14-06/2022 от 02.08.2022
- "Образовательная платформа ЮРАЙТ" договор № 03-е/22 от 02.08.2022
- Срок подключения с 04 августа 2022 по 03 августа 2023
- Электронно-библиотечная система ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
- Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. **Психологический навигатор** - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- <http://koob.ru/> Электронная библиотека
- <http://dic.academic.ru/> Словари и энциклопедии на Академике
- <http://www.mchs.gov.ru> Сайт МЧС России
- <http://psychology.net.ru/> Мир психологии
- <http://www.voppsy.ru/> Журнал «Вопросы психологии»
- <http://psyjournals.ru/> Журнал «Консультативная психология и психотерапия»
- <http://www.psyedu.ru/> Электронный журнал «Психологическая наука и образование»

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

1. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Тема 1.1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Процесс труда и его компоненты.

Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Предмет психологии труда. Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. История отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере профессионального труда. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде. Деятельность и труд. Психологические особенности труда в отличие от других наук о труде (игра, учение и т.п.).

Понятие «эргатическая система», «эргатическая функция». Основные виды эргатических функций.

Трудовой процесс и его структура. Объект труда и его основные виды (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности).

Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек мысленно или практически оперирует в процессе профессиональной деятельности. Предмет труда как ориентирующий психический образ.

Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего.

Средства, орудия труда и их основные разновидности. Вещественные (ручные, машинно-ручные, механизированные, автоматизированные); внешне функциональные средства труда (выразительные средства поведения, речи, движений, мимики, жестов человека как субъекта труда), внутренние средства труда.

Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах: физической, социальной и организационной среды.

Тема 1.2. Субъект труда и его структура

Субъект труда как главный компонент эргатической системы. Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система. Структура субъекта труда – мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека.

Внешняя структура: деяние ("отдельная деятельность") как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции (навыки, умения).

Внутренняя структура (внутренние условия деятельности субъекта труда) – знания, представления, образы (общие и специальные), ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы (профессиональные), профессиональное самосознание индивидуально-типологические особенности и профессионально обусловленные способности (психические процессы и профессионально-важные качества, актуализируемые у человека в процессе труда), функциональные состояния.

Тема 1.3. Методы психологии труда.

Методы построения теории в психологии труда (методы построения простых и сложных теоретических объектов, методы интерпретации, номологизации, определения, верификации, доказательства, объяснения).

Эмпирико-познавательные методы: наблюдение как деятельность, как методика и метод, виды наблюдения; опросные методы (беседа, интервью, анкета); метод изучения документации; метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок, трудовой метод; биографический метод; алгоритмический метод; метод обобщения независимых характеристик.

Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда

Возможности, ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Тема 2.1. Психологическое профессиоведение.

Понятия «профессия», «трудовой пост», «трудовая задача», «специальность», «модель специалиста», «должность», «специальность». Трудовой пост и его компоненты. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.

Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и профессиональной деятельности человека. Принципы, методы и цели психологического изучения профессий /психологическая профессиография/. Программа /схема/ профессиографирования. Формы представления результатов профессиографирования - профессиограммы и психограммы /в виде качественных описаний, качественно-количественных описаний, алгоритмических схем, аналитических графиков "профилей"/. Понятия профессиография, профессиограмма, психограмма профессии. Структура профессиограммы и психограммы. Методы профессиографии: организационные методы сбора эмпирических данных; методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы.

Классификации профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения. Многопризнаковая и многоуровневая (четырёхъярусная) психологическая классификация профессий в целях профориентации (Е.А. Климов), ее структура и возможности применения.

Тема 2.2. Трудовая мотивация.

Понятия мотивации, потребности, мотива, мотивационно-потребностной сферы, цели, интереса, мотивирования, удовлетворенности трудом. Классификация мотивов труда. Содержательно-структурные и процессуальные модели трудовой мотивации. Модель ожидания и модель справедливости, теория ожидания, теория справедливости.

Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву). Основные показатели удовлетворенности трудом (К. Замфир). Методы исследования мотивов.

Тема 2.3. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.

Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова (стадии предыгры, игры, овладения учебной деятельностью, «оптации», адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника).

Этапы освоения профессии по А.К. Марковой (адаптация человека к профессии, самоактуализация, гармонизация человека с профессией, преобразование и

обогащение человеком своей профессии, этап свободного владения несколькими профессиями, этап творческого самоопределения).

Периодизация Д. Сьюпера (этап роста, развитие основных интересов и способностей; этап «разведки»; пробный этап; этап стабилизации, утверждения себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста; этап поддержания, сохранения достигнутых позиций; этап спада, ухода).

Периодизации, анализирующие взрослые периоды жизни: периодизация Б. Ливехуда (три аспекта развития – биологическое развитие, психическое развитие, духовная биография; основные фазы жизни после детства – юность, как переходная фаза; первая фаза взрослости; организационная фаза; 35-40 лет – фаза смены ценностей; 40-50 лет – биологический спад и возможность духовного развития; 50-56 лет – если новые ценности не найдены, то возрастает ощущение трагичности (неудачности) жизни и человек все больше уходит в работу. Если новые смыслы найдены, то кроме работы человек находит смыслы (счастье) в иных делах; после 56-ти лет (с 56 до 63 лет). Для многих людей будущего больше нет - все в прошлом, у многих есть ощущение того, что самое главное в жизни ещё не сделал).

Психосоциальная идентичность как интегративное свойство личности – главный критерий развития согласно Э. Эриксону (периоды: базальное «доверие – или недоверие»; автономия – или сомнение и стыд; инициативность – или чувство вины; трудолюбие умелость – или чувство неполноценности; идентичность – или непризнание; сотрудничество – или отчуждение, изоляция; дружба – или изолированность; оценка прожитого, осознание идентичности).

«Срезовая» характеристика структуры субъекта труда в каждый данный момент его развития представлена в виде уровней его возможного рассмотрения: уровень деяний, уровень действий, уровень макроэлементов действия, уровень микроэлементов действия (по Е.А. Климову).

Нормативные кризисы профессионального развития личности, биографический метод в изучении кризисов профессионального развития.

Методы исследования развития личности профессионала.

Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина, уровни исследования индивидуальности. Исследование индивидуального стиля деятельности в психологии труда. Эффективный индивидуальный стиль деятельности и «псевдостиль». Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Методы изучения индивидуального стиля деятельности.

Тема 2.4. Психология профессионального самоопределения. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.

Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор. Сущность профессионального самоопределения, варианты смысла самоопределения. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения.

Основные задачи и конечные цели профориентации. Основные направления профориентации. Формы профессиональной ориентации. Основные методы профориентации (Информационно-справочные методы. Методы профессиональной психодиагностики, методы морально-эмоциональной поддержки, методы помощи в принятии решения). Методы активизации профессионального самоопределения.

Цели и процедура профконсультирования. Типы профконсультаций. Характеристики активизирующей профконсультационной методики, методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профориентационной помощи.

Понятия «профессиональный отбор», «профпригодность», «персонал», «кадры», «штаты», «подбор кадров», «найм», «ротация», «увольнение», «анализ работы», «функциональные обязанности», «квалификационные требования», «ориентация», «адаптация», «обучение», «оценка персонала», «управление человеческими ресурсами».

Психологическая сущность и структура профотбора. Основные принципы профотбора. Абсолютная и относительная профпригодность. Основные группы методов, используемые в целях профессионального отбора и профессиональной психодиагностики.

Подбор и взаимная адаптация работников и работодателей. Стратегии поведения кандидатов. Технологии подбора персонала. Стратегии и технологии эффективного найма. Стандартные программы психологического сопровождения (включения) нового сотрудника. Функции и основные направления работы кадровых служб современного предприятия.

Содержание, цели и функции аттестации. Итоговая аттестация, промежуточная аттестация, аттестация по особым обстоятельствам, оценка деловых качеств. Виды оценивания. Методы аттестации. Комплексная система оценки персонала. Общая стратегия аттестации, основные методические приёмы и способы проведения аттестации. Психологические установки, влияющие на эффективность оценивания работников.

Психологические основы профессионального обучения (основные требования; компоненты; организация и формы обучения; средства обучения).

Тема 2.5. Психология профессиональной работоспособности.

Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная, потенциальная), «функциональные состояния человека в трудовой деятельности». Задачи исследования и диагностики работоспособности и функциональных состояний в труде. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.

Виды функциональных состояний. Методы диагностики функциональных состояний. Состояния сниженной работоспособности: утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления. Виды монотонии (сенсорная и моторная), объективные критерии монотонности труда, гиподинамия, сенсорная депривация; психологические способы преодоления монотонности труда. Психическое пресыщение. Профессиональный стресс.

Средства снижения профессионального утомления и повышения профессиональной работоспособности (режимы труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда, саморегуляция состояний). Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний (рационализация условий труда, орудий труда, рабочего места, состава трудовых функций и пр.).

Тема 2.6. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации.

Работоспособность как один из критериев психического здоровья. Психологическая и социально-психологическая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и пополнения трудовых ресурсов страны (цель реабилитации, основные принципы, основные виды реабилитации соматически и психически больных индивидов и инвалидов). Типы психологической дезадаптации при отсутствии правильных реабилитационных мероприятий.

Инвалиды и основные направления индивидуальной программы реабилитации инвалидов.

Психология трудотерапии как способа восстановления нарушенных психических функций при ранениях верхних конечностей.

Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни. Типичные нарушения работоспособности при выраженных акцентуациях личности. Характеристика трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях.

Тема 2.7 . Психология профессионального конфликта.

Сущность и структура производственного конфликта. Деструктивные и конструктивные функции производственного конфликта. Основные элементы (структура) конфликта. Основные фазы развития производственного конфликта.

Причины возникновения конфликтных отношений. Общие характеристики и основные типы конфликтных личностей (Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк). "Психологические игры" на разных этапах выполнения заданий. "Уловки", используемые в ходе публичных обсуждений.

Способы управления производственными конфликтами. Стили поведения в конфликте (система Томаса-Килменна). Основные этапы действий при оценке конфликтной ситуации. Варианты управления конфликтом. Основные принципы и тактики разрешения конфликта. Основы техники ведения переговоров (У. Мастенбрук, С.Ф. Фролов). Рекомендации по организации конструктивного обсуждения (И. Мельник).

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основной целью самостоятельной работы студентов является подготовка к практическим занятиям и экзамену по дисциплине, а также, совершенствование практических навыков освоения данного курса.

Самостоятельную работу студентов можно разделить на несколько видов. Это подготовка к текущим домашним заданиям, самостоятельное чтение рекомендованной литературы по специальности, защита рефератов, разработка и презентация проектов.

Уровень сформированности компетенции оценивается в соответствии с программой курса, распределением часов по видам и формам работ. Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

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

Необходимо систематически готовиться к практическим (семинарским) занятиям, изучать рекомендованные к прочтению учебные пособия, монографии, научные статьи и другие материалы. Также при подготовке заданий приветствуется использование любой соответствующей теме научной литературы на родном и иностранном языках, включая различные источники Интернет.

Методический материал, обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы студентов на основе систематизированной информации по темам практических занятий курса.

Для успешного изучения теоретического материала дисциплины студентам предлагается выполнить практико-ориентированные задания, которые преследуют следующие дидактические цели:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний;
- самостоятельное овладение новым учебным материалом;
- развитие умений использовать методики и техники самообразовательной деятельности и личностного роста.

Роль этого вида учебной деятельности позволяет сформировать у магистрантов потребность к постоянному самообразованию, развитию навыков самостоятельной познавательной деятельности.

К каждой практической работе студенты оформляют *конспект*, в котором указываются:

- тема и цели работы;
- описание обрабатываемых знаний, умений, навыков (методик, техник и т.п.);
- выводы.

При подготовке к практическому занятию необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме занятия и составить список обязательной и дополнительной литературы по вопросам плана занятия. Ведущей дидактической целью практических занятий является систематизация и обобщение знаний по изучаемой теме, разделу, формирование умений работать с дополнительными источниками информации, сопоставлять и сравнивать точки зрения, конспектировать прочитанное, высказывать свою точку зрения и т.п.

Оценка производится через механизм совместного обсуждения, сопоставления предложенных вариантов ответов с теоретическими и эмпирическими научными знаниями, относящимися к данной предметной области.

При подведении рейтинга студента принимаются во внимание работа на практических занятиях (обсуждение теоретических вопросов, выполнение практических заданий и т.д.).

При подготовке к практическим занятиям следует использовать основную литературу из представленного списка, а также руководствоваться приведенными

указаниями и рекомендациями. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий.

Студенту рекомендуется следующая схема самостоятельной подготовки к практическому занятию:

1. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу.
2. Ответить на вопросы плана практического занятия.
3. Выполнить домашнее задание.
4. Проработать тестовые задания и/или задачи.
5. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ РЕФЕРАТОВ

Реферат – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

Последовательность работы:

1. Выбор темы исследования.

Тема реферата выбирается студентом по коду зачетной книжки и (или) на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование исследования.

Включает составление календарного плана научного исследования и плана предполагаемого реферата. Календарный план исследования включает следующие элементы:

- выбор и формулирование проблемы, разработка плана исследования и предварительного плана реферата;
- сбор и изучение исходного материала, поиск литературы;

- анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы;
- сообщение о предварительных результатах исследования;
- литературное оформление исследовательской проблемы;
- обсуждение работы (на семинаре, в студенческом научном обществе, на конференции и т.п.).

Каждый элемент датируется временем начала и временем завершения.

План реферата характеризует его содержание и структуру. Он должен включать в себя:

- введение, где обосновывается актуальность проблемы, ставятся цель и задачи исследования;
- основная часть, в которой раскрывается содержание проблемы;
- заключение, где обобщаются выводы по теме и даются практические рекомендации.

3. Поиск и изучение литературы

Для выявления необходимой литературы следует обратиться в библиотеку или к преподавателю. Подбранную литературу следует зафиксировать согласно установленному на дату написания реферата ГОСТу по библиографическому описанию произведений печати. Подбранная литература изучается в следующем порядке:

- знакомство с литературой, просмотр ее и выборочное чтение с целью общего представления проблемы и структуры будущей научной работы;
- исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании необходимо указывать автора, название работы, место издания, издательство, год издания, страницу);
- обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе написания реферата. Для разработки реферата достаточно изучение 4-5 основных источников и/или важнейших статей по избранной проблеме. При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

4. Обработка материала.

При обработке полученного материала автор должен:

- систематизировать его по разделам;
- выдвинуть и обосновать свои гипотезы;
- определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме;
- уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы;
- сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования; - окончательно уточнить структуру реферата.

5. Оформление реферата.

При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил:

- следует писать лишь то, чем автор хочет выразить сущность проблемы, ее логику;
- писать последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод);
- соблюдать правила грамматики, писать осмысленно, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

При изложении материала необходимо придерживаться принятого плана.

Реферат печатается на стандартном листе бумаги формата А4. Левое поле – 20 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Шрифт Times New Roman размером 14, межстрочный интервал 1,5. Абзацный отступ 1,25 см.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы; это же правило относится к другим основным структурным частям работы (введению, заключению, списку литературы, приложениям и т.д.).

В работе можно использовать только общепринятые сокращения и условные обозначения.

Важным моментом при написании реферата является оформление ссылок а используемые источники. При их оформлении следует придерживаться следующих правил:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания;
- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник;
- научные термины, предложенные другими авторами, не заключаются в кавычки.

При цитировании текста цитата приводится в кавычках, а после нее в квадратных скобках указывается ссылка на литературный источник по списку использованной литературы и номер страницы, на которой в этом источнике помещен цитируемый текст. Например: [15, с. 237-239]. Возможно оформление ссылок при цитировании текста в виде концевых сносок со сквозной нумерацией.

Критерии оценки реферата:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата стандартам.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения различных видов работ предусмотренных учебной дисциплиной. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах практических занятий вопросов, тем, контрольных вопросов, выполнение практических заданий, решение задач, подготовка рефератов по различной тематике курса, разработка проектов;
- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы.

Модульная работа проводится дважды за семестр в виде комплексной работы, которая включает в себя тестовые задания, практико-ориентированные задания и задачи. Максимально количество баллов, в которое может быть оценена модульная работа – 20 баллов. Промежуточная аттестация (зачет) предполагает максимальное количество баллов за текущую работу в семестре – 100 баллов.

Распределение максимальных баллов по видам работы:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
-------	----------------	-------

1.	Работа в семестре:	60
	Модуль №1	
	Текущие виды работы (участие в семинарах, самостоятельное выполнение практических заданий, подготовка рефератов и др.)	30
	Модульная работа №1	20
	Модуль №1	
	Текущие виды работы (участие в семинарах, самостоятельное выполнение практических заданий, подготовка рефератов и др.)	30
	Модульная работа №2	20
2.	Зачет	100

VII. Материально-техническое обеспечение

Аудитория, оснащенная мультимедийной техникой (стационарная или мобильная), при необходимости тренинговый класс, учебно-практическая лаборатория Клинической психологии и психодиагностики.

<p>Учебная аудитория. Кабинет заседаний ученого совета и учебно – методической комиссии. Аудитория про проведения занятий лекционного и семинарского типа. № 425</p> <p>(170100 Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12)</p>	<p>Специализированная мебель (парты, стулья, доска) Мультимедийный проектор BenQ MP 776 с потолочным креплением и экраном Ноутбук ASUS K42J/K42JC P6100/3G/320Gb/NV GF 310M 1G/DVD-RW/WiFi/BT/W7NB/14"/Cam Стационарный экран 180x180 см</p>
<p>Тренинговый класс № 424</p> <p>(170100 Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12)</p>	<p>Доска белая офисная магнитно-марк. (M082-08205) Музыкальный центр XM-111 E DAEWOO ELECTRONICS Телевизор Philips 32FL3605 DVD плеер HYUNDAI P5 Специализированная мебель (стулья, стол, тумбочки) Мобильный комплект оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран.</p>
<p>Учебно-практическая лаборатория «Клинической психологии и психодиагностики». Помещение, для групповых и индивидуальных консультаций. Помещение для самостоятельной работы № 444</p> <p>(170100 Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12)</p>	<p>Компьютер SINTO (комплект: системный блок, монитор, клавиатура, мышка) Монитор /Acer AL 1716s 1280x1024,500:1.300cd/m 2 12ms Системный блок AS AMD ATHLON 64 3000+(2000MHz)2x512Mb/200Gb/128Mb/1.44/DVD+RW/кл Компьютер:Систем.комплект Arbyte Tempo B T4D3-65(i965G/P)+монитор 17" BenQ"FP71G+"1280*1024 МФУ Pantum M6500 Устройство психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» Устройство психофизиологического</p>

	<p>тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» Устройство психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» Модуль психомоторных тестов Видеокамера Canon LEGRIA HF 306 Внешний жесткий диск Transcend USB 320Gb (2 шт.) Диктофон цифровой Olympus VN-8100PC Ноутбук "Samsung R 522(FS07) T6500/3G/250G/DVD-SMulti/15,6" LED HD /HD4330 512MB/WiFi/BT/cam/VHP Психодиагностический инструментарий (психологические тесты, методики)</p>
--	--

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	Обновление реквизитов договоров, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов: -программное обеспечение; -информационно-справочные системы; -профессиональные базы данных.	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
2.			