

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 14.02.2023 15:05:09
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - филиал РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией
по направлениям
37.03.01 «Психология»,
37.06.01 «Психологические науки»
Протокол № 1 от «30» августа 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 «Психология труда, инженерная психология и эргономика»
(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)
Пс.труда, инж.пс. и эргономика
краткое наименование дисциплины

37.03.01 «Психология»
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Психология управления»
(профиль (и)/специализация(и))
бакалавр
квалификация выпускника
очная
форма(ы) обучения

Год набора 2021 г.

Санкт-Петербург, 2021 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель кафедры социальных технологий Нижегородцева Н.А.

Заведующий кафедрой социальных технологий: д.полит.н., проф. Ветренко И.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы*
 - 6.4. Нормативно-правовые документы*
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники*
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Психология труда, инженерная психология и эргономика» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
ПКс-1	Способен осуществлять психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности	ПКс-1.1.	Знает и умеет выделять эргономические факторы деятельности и психологические аспекты трудовой деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>На основе результатов Форсайт-сессии сессии кафедры СТ СЗИУ-филиала РАНХ от 10.09.2021г.</p> <p>Обобщенные трудовые функции (ОТФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности <p>Трудовые функции (ТФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Психологическое сопровождение процессов принятия управленческих решений <p>Трудовые действия (ТД):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация и проведение мероприятий, направленных на принятие эффективных групповых решений с использованием психологических технологий - Моделирование индивидуальной карьерной траектории сотрудников организации 	ПКс-1.1.	<p>на уровне знаний: методы психологии труда и инженерной психологии, методологические и теоретические основы психологии труда методики сбора и анализа данных в психологическом исследовании; методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование психологические основы трудового и профессионального воспитания. Социальные и профессиональные роли и их формирование.</p> <p>на уровне умений: определять проблему исследования, осуществлять постановку его задач с учётом целей своей организации; применять методы мониторинга, анкетирования, диагностики персонала; анализировать информацию о персонале;</p> <p>на уровне навыков: применять на практике мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие эффективность деятельности.</p>

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Б1.В.06 «Психология труда, инженерная психология и эргономика», 5 семестр, 3 курс.

В результате изучения дисциплины логически и содержательно-методически взаимосвязано и опирается на знания и компетенции, полученные в результате освоения дисциплин: общая психология, дифференциальная психология и других.

Знания, умения, навыки, полученные в процессе изучения дисциплины, используются при написании выпускной квалификационной работы, при изучении последующих дисциплин учебного плана.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 акад. часов.

На контактную работу с преподавателем выделяется 50 акад. часов, из них 20 - лекционных, 28 на практические занятия. На самостоятельную работу отводится 94 акад. часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: экзамен.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад./ астр. часах)
Общая трудоемкость	180/135
Контактная работа с преподавателем	50/37,5
Лекции	20/15
Практические занятия	28/21
Консультации	2/1,5
Самостоятельная работа	94/70,5
Контроль	36/27
Формы текущего контроля	Устный опрос, дискуссия, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Экзамен- 5 семестр

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

3. Содержание и структура дисциплины

Учебно-тематический план

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости* *, промежуточн ой аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Психология труда и инженерная психология как	28	4		5		19	УО* / Д/ Т**

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	научная дисциплина.							
Тема 2	Методы психологии труда и инженерной психологии.	28	4		5		19	УО/ Д**/Т
Тема 3	Индивидуальные различия профессиональной деятельности	28	4		5		19	УО/ Т**
Тема 4	Психологические основы профессионального обучения и воспитания	31	4		8		19	УО/ Д,
Тема 5	Психологические аспекты работоспособности	29	4		5		20	УО/Т
Контроль с/р		36/27						
Консультация		2/1,5						
Промежуточная аттестация								экзамен
Всего (ак. ч. / астр. ч.)		180/135	20/15		28/21		94/70,5	

УО* – устный опрос;

Д**- дискуссия

Т**** – тестирование

3.1.Содержание дисциплины

Тема 1. Психология труда и инженерная психология как научная дисциплина

Содержание раздела: Психология труда как отрасль психологической науки. Методологические и теоретические основы психологии труда. Смежные области научного знания о труде и междисциплинарные связи с другими науками о человеке и труде. Сравнительная характеристика взаимосвязи психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Краткая история зарождения и становления психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда. Основные задачи психологии труда.

Тема 2. Методы психологии труда и инженерной психологии

Содержание раздела: Эмпирико-познавательные методы в психологии труда. Наблюдение и беседа как методы исследования. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда. Метод реконструкции. Методы диагностики

профессионально важных качеств личности и функциональных состояний. Методы обработки и анализа эмпирических данных. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование.

Тема 3. Индивидуальные различия в профессиональной деятельности

Содержание раздела: Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. Проявление индивидуально-типологических особенностей личности в различных видах деятельности. Профессиональная адаптация лиц с различными типологическими особенностями. Индивидуальный стиль деятельности как результат установления оптимального соответствия человека и профессии. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Концепция интегрального исследования индивидуальности (В.С. Мерлин). Общие закономерности формирования индивидуального стиля деятельности. Факторы, влияющие на выбор стиля деятельности. Пути и механизмы формирования индивидуального стиля. Виды стилей деятельности. Соотношения между стилем деятельности и ее эффективностью.

Тема 4: Психологические основы профессионального обучения и воспитания

Содержание раздела: Методологические и теоретические основы профессионального обучения. Формирования профессионального мышления в процессе обучения. Значение системного мышления и системной ориентировки в деятельности. Виды навыков и общие черты их формирования. Этапы процесса формирования навыка. Явления переноса навыков. «Кривые формирования навыков» в процессе упражнения. Формирование умений в процессе обучения. Формирование ориентировочной основы профессионального умения. Активные методы обучения. Тренажеры и их виды. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Социальные и профессиональные роли и их формирование.

Тема 5. Психологические аспекты работоспособности

Содержание раздела: Понятие о работоспособности. Факторы, обуславливающие работоспособность. Динамика работоспособности. Развивающееся утомление и «кривые утомляемости». Реабилитация и восстановление. Виды восстановления. Разработка режимов труда и отдыха. Подходы к определению продолжительности труда и отдыха.

Мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие эффективность деятельности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины Б1.В.06 «Психология труда, инженерная психология и эргономика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос;
- при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, дискуссия, тестирование

На занятиях для решения воспитательных и учебных задач применяются следующие формы интерактивной работы: диалого-дискуссионное обсуждение проблем, презентации, разбор конкретных ситуаций.

4.2..Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Экзамен проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2.1.Материалы текущего контроля

Примерные вопросы устного опроса.

СЕМИНАР № 1: «Психология труда, инженерная психология и эргономика как научная дисциплина»

ВОПРОСЫ:

1. Предмет, объект, задачи психологии труда.
2. Основные разделы психологии труда. Понятие «инженерная психология», «эргономика» - актуальные проблемы этих наук.
3. Общие тенденции развития представлений о труде.
4. Житейские и философские представления о труде.
5. Психологическое понимание труда и профессии. Основные характеристики профессии.

6. Подходы к классификации профессий.
7. Четырехъярусная классификация профессий Е.А. Климова и ее дополнения.

СЕМИНАР №2: «Методы психологии труда и инженерной психология»

ВОПРОСЫ:

1. Эмпирико-познавательные методы в психологии труда.
2. Наблюдение и беседа как методы исследования. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда.
3. Методы диагностики профессионально важных качеств личности и функциональных состояний.
4. Методы обработки и анализа эмпирических данных.
5. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование.

СЕМИНАР 3: «Индивидуальные различия в профессиональной деятельности»

Вопросы:

1. Индивидуальный стиль деятельности как результат установления оптимального соответствия человека и профессии.
2. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности.
3. Концепция интегрального исследования индивидуальности (В.С. Мерлин)
4. Основные этапы развития субъекта труда.
5. Проблемы формирования индивидуального стиля деятельности.
6. Проблемы развития профессионального самосознания.
7. Кризисы профессионального становления.
8. Проблема профессиональных деструкций

СЕМИНАР № 4: «Психологические основы профессионального обучения и воспитания»

Вопросы:

1. Методологические и теоретические основы профессионального обучения.
2. Формирования профессионального мышления в процессе обучения. Значение системного мышления и системной ориентировки в деятельности.
3. Виды навыков и общие черты их формирования. Этапы процесса формирования навыка.
4. Явления переноса навыков. «Кривые формирования навыков» в процессе упражнения.
5. Формирование умений в процессе обучения.
6. Формирование ориентировочной основы профессионального умения.
7. Активные методы обучения. Тренажеры и их виды.
8. Психологические основы трудового и профессионального воспитания

СЕМИНАР № 5: «Психологические аспекты работоспособности»

Вопросы:

1. Основные понятия о работоспособности.
2. Факторы, обуславливающие работоспособность.
3. Динамика работоспособности.
4. Развивающееся утомление и «кривые утомляемости»
5. Реабилитация и восстановление. Виды восстановления.
6. Разработка режимов труда и отдыха.
7. Подходы к определению продолжительности труда и отдыха.
8. Мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие эффективность деятельности.

Тестовые задания по пройденным темам дисциплины

Тестовое задание по теме 1: «Психология труда, инженерная психология и эргономика как научная дисциплина»

1. Законченное действие или ряд связанных между собой действий, направленных на решение определенной задачи — это...

- А. Процедура
- Б. План
- В. Операция

2. Сколько профессионально ориентированных типов личности выделяет Дж. Холланд для своей классификации профессий?

- А. Шесть (реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский, художественный).
- Б. Четыре (интеллектуальный, социальный, предпринимательский, художественный).
- В. Семь (реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, технический, предпринимательский, художественный).

3. Характеристика наличных или потенциальных возможностей индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени — это...

- А. Дееспособность
- Б. Работоспособность
- В. Выносливость

4. Эргономика — это...

- А. Научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек – машина».
- Б. Научная и проектировочная дисциплина, сформировавшаяся на стыке психологии, физиологии, гигиены труда, антропологии и ряда технических наук

В. Раздел экономики, изучающий труд на современном этапе

5. К какому типу профессий относится профессия продавец?

А. Человек – человек

Б. Человек – знаковая система

В. Человек – техника

Тестовое задание по теме 2: Методы психологии труда и инженерной психологии

1. Профессиография – это...

А. Методический подход к психологическому изучению профессиональной деятельности

Б. Процедура оценки, направленная на определение пригодности человека

В. Индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и коррелирует хотя бы с одним ее основным результативным параметром (качеством, производительностью, надежностью)

2. Ориентировочно-диагностическая профессиограмма...

А. Содержит общие сведения о профессии

Б. Относится к группе поисковых и используется для выявления причин низкой производительности труда, аварий и сбоев на производстве

В. Служит для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

3. Профессиограмма, которая позволяет подобрать адекватные методы исследования эргатической системы, состояний субъекта труда, его профессионально значимых качеств.

А. Информационная профессиограмма

Б. Диагностическая профессиограмма

В. Методическая профессиограмма

4. Психограмма – это...

А. Система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии, на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Б. Система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

В. Описание психологических характеристик конкретной профессиональной деятельности, совокупности психофизиологических и личностных качеств работника, важных для ее успешного осуществления

5. Термин «Психограмма» предложил...

А. В. Штерн

Б. С. Г. Геллерштейн

Тестовое задание по теме 3: Индивидуальные различия в профессиональной деятельности

1. Кто является посредником между человеком и конкретной организацией?

- А. Юрист
- В. Психолог-профконсультант
- С. Руководитель

2. Вставьте пропущенное слово: Один из возможных исходов «кризиса разочарования» — ...?

- А. Кризис может повлиять на экономическую ситуацию
- В. Кризис может затянуться
- С. Кризис может способствовать личностному развитию

3. Кто является автором данной фразы: *«Каждый этап должен исчерпать себя, тогда он обеспечит благоприятные условия перехода к новому этапу и останется на всю жизнь. Классическая тупость чиновника объясняется игровой дистрофией в детстве»?*

- А. В.П. Зинченко
- В. Д.С. Лихачев
- С. Л.С. Выготский

4. Закончите ряд: Варианты «защит–разочарований»: 1) Разочарование в своих некогда любимых преподавателях; 2) Разочарование в изучаемом предмете; 3) Разочарование в своем учебном заведении; 4) ... ?

- А. Разочарование в собственных силах
- В. Разочарование в обществе
- С. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы

5. Вставьте пропущенное слово: Основные принципы, которыми должен руководствоваться практический психолог, носят ...

- А. Технический характер
- В. Гуманистический характер
- С. Юридический характер

Тестовое задание по теме 5: Профессиональное развитие личности.

1. Система, включающая взаимодействие человека и машины, обозначается, как:

- а) эргатическая; г) все ответы верны;
- б) трудовая; д) все ответы не верны
- в) производственная

2. Индивидуальная характеристика соответствия требованиям профессии – это:

- а) профессионализм; г) все ответы верны;
- б) компетентность; д) все ответы не верны
- в) компетенция;

3. Существует мотивационная и операциональная сфера;

- а) профессионализма; г) все ответы верны;
- б) компетентности; д) все ответы не верны
- в) компетенции;

4. Владение собственно-профессиональной деятельностью – это компетентность;

- а) специальная; г) все ответы верны;
- б) профессиональная; д) все ответы не верны
- в) социальная;

5. Субъективные критерии профессионализма включают:

- а) насколько человек соответствует требованиям профессии;
- б) использует ли человек при достижении своих результатов социально-приемлемые способы;
- в) насколько профессия соответствует требованиям человека;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны

Тематика для проведения дискуссий к темам:

1. Представление об организации. Понятие «организационная культура».
2. Психология производственного коллектива.
3. Проблема руководства и лидерства в организации.
4. Основы кадрового менеджмента.
5. Методы активизации профессионального самоопределения.
6. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
7. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.
8. Социальные и профессиональные роли и их формирование.
9. Локально-гуморальная и центрально-нервная теории утомления.
10. Физиологические изменения в организме в период утомления.
11. Утомление при мышечной и умственной работе.
12. Понятие утомления и особенности утомления при мышечной и умственной работе.
13. Субъективные и объективные признаки утомления.
14. Методы оценки работоспособности.
15. Практическая работа на предприятии по диагностике утомления.

16. Организация отдыха во время пауз.
17. Понятие утомления и общие направления борьбы с ним.
18. Физиологический механизм утомления.
19. Специальные меры экстренной стимуляции работоспособности: эмоциональные стимулы, афферентные раздражения, одновременная и предшествующая работа других мышц, химические стимуляторы
20. Роль активного отдыха в борьбе с утомлением.
21. Понятие режима труда и отдыха. Режим смен.
22. Функции и виды внутрисменных пауз.
23. Продолжительность и расположение пауз в течение рабочего дня.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 5

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
ПКс-1	Способен осуществлять психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности	ПКс-1.1.	Знает и умеет выделять эргономические факторы деятельности и психологические аспекты трудовой деятельности

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 6

Индикатор достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс-1.1. Знает и умеет выделять эргономические факторы деятельности и психологические аспекты трудовой деятельности	Демонстрирует знание основных теоретических положений и базовых понятий, свободно ориентируется в профессиональной терминологии. Способен выделить эргономические факторы конкретной профессиональной среды. Демонстрирует понимание и ориентацию в психологическом контексте трудовой деятельности.	Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений Осмысленность полученных знаний и возможность приложить их к конкретной профессиональной ситуации.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Перечень вопросов для подготовки экзамену

1. Психология труда как область научного знания. Актуальные проблемы и задачи психологии труда.
2. Основные функции и характеристики труда.
3. Трудовой процесс и его структура. Предмет, цели, средства и условия труда.
4. Эргатическая система и эргатические функции. Виды и типы эргатических функций.
5. Психологические признаки труда.
6. Трудовой пост и его структура.
7. Эмпирико-познавательные методы в психологии труда.
8. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда.
9. Субъект труда и его структура, краткая характеристика.
10. Внешняя структура субъекта труда. Деяние, действие и операция.
11. Трудовая мотивация. Иерархическая теория потребностей Маслоу и мотивация достижения Мак'Клеланда.
12. Подкрепляющие теории мотивации и удовлетворенность работой.
14. Произвольная регуляция и саморегуляция субъекта труда. Волевое действие и его этапы.
15. Профессия и формы ее существования.
16. Классификация профессий и признаки ее построения (по Климову).
17. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии.
18. Основные этапы развития субъекта труда.
19. Проблемы формирования индивидуального стиля деятельности.
20. Проблемы развития профессионального самосознания.
21. Кризисы профессионального становления.
22. Проблема профессиональных деструкций
23. Методы активизации профессионального самоопределения.
24. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
25. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.

Примеры практических заданий

С целью обеспечения непрерывности и последовательности овладения студентом профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки бакалавра используется методика кейс-метод - разбор конкретных ситуаций.

Это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Кейс №1

Клиент Х. работает ассистентом менеджера по продажам в компании ООО «Болтушка». Он говорит: «Этот менеджер постоянно загружает меня огромным объемом работы. То отчет напиши, то кофе принеси, то документы отвези, то план составь... Меня это дико раздражает, а еще я безумно устаю. Все бы ничего, но он в это время, пока я работаю как ишак, отдыхает, сидит в соц. сетях, болтает с коллегами. А когда приходит время отчитываться о проделанной работе, он выдает все сделанное за свой труд и получает все благодарности и премии. Что же мне делать? Как выйти из этой ситуации?»

Проанализируйте ситуацию и дайте рекомендации.

Ответ: Данный межличностный конфликт возник по причине некомпетентности менеджера, который свалил всю работу на своего ассистента. Для устранения конфликта можно выбрать разные пути решения в зависимости от стратегии

поведения (перевестись к другому менеджеру/уйти из компании; объяснить менеджеру, что вам неприятна данная ситуация и попытаться убедить его перестроить модель взаимосотрудничества; и т.д.) Для грамотного выбора стратегии поведения необходимо выяснить полную картину происходящего.

Дайте определения следующих понятий: инцидент, конфликтная ситуация, ложный конфликт, необходимые и достаточные условия конфликта, уступка.

Кейс №2

Клиент У. «Мне 28 лет, я — успешный управленец, руководил крупными и успешными проектами. Я устроился в новую компанию и меня назначили руководителем отдела. Все мои подчиненные значительно старше меня (40-45 лет). К каждому моему решению они относятся негативно, постоянно критикуют мои действия и не хотят развиваться. Я понимаю, что они относятся ко мне отрицательно, считают меня слишком молодым и некомпетентным. Что мне делать? Как выйти из подобной ситуации?»

Проанализируйте ситуацию и дайте рекомендации.

Ответ: Данный конфликт личности с группой можно решить следующим образом. Т.к. подчиненные не видят в руководителе авторитетного (компетентного) лица, необходимо продемонстрировать свою компетентность в данной сфере.

Дайте определения следующих понятий: групповые конфликты, функция конфликта, эмоциональный конфликт, способ разрешения конфликта, предупреждение конфликта.

Кейс №3

Клиентка Z. устроилась в компанию бухгалтером. Ее, молодую сотрудницу, назначили в один кабинет с пожилой. «Меня назначили работать в одном офисе с пожилой сотрудницей. Она — грамотный, опытный специалист, которой всегда можно задать любой профессиональный вопрос. Однако каждый день она критикует мой внешний вид, пытается убедить меня не носить «это». Также она критикует все мои действия; дает советы, даже когда ее не просят; «тыкает носом в ошибки». Что мне делать? Как мне себя вести?»

Проанализируйте ситуацию и дайте рекомендации.

Ответ: Данный конфликт является распространённым. Поскольку пожилая сотрудница в силу своего возраста является достаточно ригидной, конфликт ценностей, возникающий по поводу внешнего вида клиентки и советов, решить сложно. В этой ситуации можно либо продемонстрировать свою компетентность на протяжении долгого времени, либо уйти от конфликта попросив перевода/ухода в другой офис.

Дайте определения следующих понятий: позитивные функции внешнего конфликта, позитивные функции внутреннего конфликта, межличностный конфликт, стороны конфликта, мотивы конфликта.

Кейс №4

Ситуация 1:

«Я работаю в организации N уже много лет. Но последнее время требования начальства всё увеличиваются и увеличиваются, а ресурсы уменьшаются. Организационный климат стал враждебным. На любые жалобы нам говорят, что мы как работники просто недостаточно стараемся, что если поднажать ещё немного, повысится спрос на наш продукт, то и зарплата повысится, и сроки будут не такие жёсткие... но я уже не хочу ради чего-то стараться.

Я уже давно не чувствую никакой бодрости, мотивации что-либо делать, работаю на износ по привычке. Несколько раз в месяц просыпаюсь с мыслью, что лучше бы я и не просыпалась вовсе. Иногда смотрю на свою аптечку и хочется выпить как можно больше таблеток, чтобы было не так плохо.

Даже когда у нас получается сделать хороший проект на работе, я не чувствую радости, только усталость и разочарование. Мне страшно оттуда уходить, я же так долго этим занимаюсь, это была работа моей мечты...» (М., 30 лет)

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для М.

Ответ: Сразу заметно сильное эмоциональное выгорание у клиентки, суицидальные мысли, депрессия, внутриличностный конфликт на фоне плохой организационной культуры и управления: борются желание находиться на конкретной должности и нехватка психологических и физических сил для этого, минимальная отдача от работы.

Необходимо провести психодиагностику, определить вид депрессии, основные причины выгорания, далее назначить психотерапию и подходящие медикаменты. Проработать с клиенткой внутриличностный конфликт. Рассмотреть вариант ухода в отпуск, а в дальнейшем — смены места работы.

Дайте определения следующих понятий: внутриличностный конфликт, организационный климат, эмоциональное выгорание, депрессия, мотивация.

Кейс №5

Ситуация 2:

«Плохо объясняют поставленные задачи, начальство постоянно либо что-то недоговаривает, либо меняет требования. Из-за этого ходит куча слухов, никто ничего не знает. Задания делегируются странным образом, то придёт мне лично на почту, то мне надо самому каким-то образом узнавать у менеджера выше, а он уже и сам мог начать делать, и винит меня. Постоянно кого-то увольняют. У меня каждый раз сразу так нервы шалют, что я весь трясусь. Иногда и без повода трясусь, уже видимо совсем крыша поехала от этого беспорядка.

Возможно, нас вообще закроют... Не знаю, что я тогда буду делать. Ещё боюсь, что если и не закроют, то зарплату урежут конкретно. А у меня родители не молодые, кто ж их будет поддерживать. Не могу перестать об этом всё думать постоянно. Недавно такая трагедия на нашу семью свалилась - бабушка умерла, до сих пор ещё в себя не пришли. После этого мне работать ещё труднее. Стал часто выпивать, без алкоголя даже не засыпаю теперь.» (Д., 25 лет).

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для Д.

Ответ: Скорее всего, постоянный стресс привёл к тревожному расстройству или усилил его. Присутствует чрезмерное употребление алкоголя, зависимость. Необходимо провести психодиагностику, направить на психотерапию. Проверить, нет ли у клиента птср, помочь ему справиться со смертью родственника.

Дайте определения следующих понятий: управление персоналом, стресс, стрессоустойчивость, тревожное расстройство, птср.

Кейс №6

Ситуация 3:

«Меня недавно повысили до должности директора, но сотрудники меня лучше слушать не стали. Было даже несколько скандалов, после чего два человека уволились. Поручения мои в срок не выполняются. Что ни день - то очередное недопонимание. Чувствую себя не на своём месте, хотя владелец фирмы на мою личную работу ещё не жаловался. Не знаю даже что и делать. Если я разговариваю слишком приказным тоном — подчинённые меня ненавидят, пытаюсь по-доброму с ними — так они лениться начинают.» (С., 40 лет)

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для С.

Ответ: У клиента возникли трудности с руководством и конфликты с подчинёнными на этой почве, ему сложно найти с ними общий язык, быть эффективным руководителем.

Нужно дать клиенту пройти один из тестов на стиль управления. Предложить поменять стиль управления, если его не подходит в конкретных ситуациях. Помочь увидеть причины и поводы конфликтных ситуаций с подчинёнными. Также дать пройти тест на поведение в условиях конфликта, помочь клиенту разобраться в себе и своих реакциях, предложить сходить на тренинг по управлению персоналом.

Дайте определения следующих понятий: руководитель, управление персоналом, конфликт, стиль управления, деловая этика.

Кейс № 7

Клиент вырос в семье, где главной задачей считалось достижение личного успеха в жизни, определенного положения в обществе. Хотя клиенту учеба в школе давалась с трудом, из-за требований родителей, он стремился превзойти одноклассников в учебе, затрачивая на это массу усилий. После школы поступил в институт, где занятия отнимали огромное количество сил и времени, часто приходилось заниматься по ночам. Окончив институт, стал работать инженером. Активно добивался должности начальника отдела, требующей высокого уровня ответственности и профессионализма. Получив желаемую должность, стал испытывать значительные трудности при принятии решений, общении с подчиненными. Возникли проблемы со сном, аппетитом, снизилось настроение, появилась раздражительность, что в конечном итоге привело к получению замечаний со стороны начальства. (В., 42 года).

Как считаете, какой бы была психологическая консультация для В.? Если бы вы были на месте психолога, как бы вы вели психологическую сессию? В чем главная проблема и какой выход можно посоветовать В.?

Ответ: Очевидно, что у Валерия есть гиперкомпенсация (что-то, что он делает чрезмерно во имя сверхценной для него задачи). И возможно даже не одна. Именно это вызывает усталость, упадок сил и, как следствие, снижение концентрации внимания, что и приводит к увеличению вероятности совершения ошибок. Работа может строиться в направлении снижения гиперконтроля своих действий и прояснения, какую роль играет этот гиперконтроль в жизни В.

Дайте определения следующих понятий: самоопределение, «гармонично развитый индивидуум» (по К.Марксу), призвание (по К.Марксу), «отчужденный характер» труда (по К.Марксу), «первичное благо» (по Дж.Ролзу).

Кейс №8

«Я не могу устроиться на работу вот уже год: как только что-то стоящее подворачивается, так сын заболевает с температурой. Муж начал меня упрекать в том, что я просто не хочу искать работу, а я ищу, хожу на собеседования, но результат отрицательный. Работать дистанционно не могу - мне важно, чтобы было очное общение с людьми. Как мне найти в себе силы, чтобы продолжать поиски?» (С., 40 лет)

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для клиентки.

Ответ: Причин создавшейся ситуации (когда клиент не может найти работу) может быть множество: неправильный поиск работы, непонимание зачем нужна работа, сложности в определении, какая работа конкретно ему нужна и каким требованиям она должна отвечать, нежелание работать... Не будет лишним поработать над профориентацией, например, с помощью теста Холланда или теста Климова.

Дайте определения следующих понятий: главная цель профессионального самоопределения, жизненные сценарии (по Э.Берну), жизненные стратегии (по Э.Берну), социальная роль, социальный стереотип.

Кейс №9

«По семейным обстоятельствам, выпустившись из колледжа «специалистом по туризму» (18 лет), не имею возможности поступать в высшее учебное заведение сейчас, так что это откладывается на следующий год, но проблема в том, что я абсолютно не понимаю, на кого бы хотела учиться. Кем бы хотела быть. У меня попросту нет интересов, хобби. Творческая, а умений нет. Хотела бы и рисовать, и на гитаре играть. Но, как и в детстве, все увлечения быстро бросаю. Как что-то пробую - так все нравится. И в философию интересно погружаться, и квантовая механика влечет. А есть ощущение, что мое - это психология. Не могу утверждать о работе, но конкретно выучиться кажется полезным даже исключительно для себя. Итого у меня свободный год и полная неопределенность. Что бы Вы посоветовали?»

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для клиентки.

Ответ:

1. Напишите в столбик процессы/занятия/действия, которые вас вдохновляют. Такие, от которых дух захватывает, которые приносят удовольствие, наполняют.

Всего 16 словосочетаний - друг под другом.

Это могут быть ваши умения, дела, которые вам нравится выполнять, за которые вас хвалят - и вам это особенно приятно. Это могут быть навыки, которые у вас проявляются непроизвольно в различных ситуациях. Такие умения, которыми вы хотели бы обладать, которые восхищают вас в других людях. Такие занятия, которыми вы занимаетесь, теряя счет времени, получая удовольствие от самого процесса.

Например,

"Вести кулинарный блог"

"Организовывать необычные детские праздники"

"Придумывать идеи проектов"

"Упорядочивать процессы, пространства, находить всему свое место"

"Мирить людей, соединять разрушенные связи"

"Раскрашивать в прямом и переносном смысле"

и т.п.

Напоминаю: всего таких словосочетаний должно быть 16.

Важно! Не переходите к следующему пункту, пока не выполните это задание.

2. Берете первые два умения из столбца. И пытаетесь их соединить, поймать ассоциации, связанные с двумя этими занятиями.

Например, "Вести кулинарный блог" + "Организовывать необычные детские праздники" - у вас может сложиться "Вести кулинарный блог, посвященный детским праздникам" или "Детское кулинарное блог-шоу"
"Придумывать идеи проектов" + "Упорядочивать процессы, пространства, находить всему свое место" – возможно, это « придумывать идеи проектов, как найти свое место в жизни" или "органайзер для идей".

3. Берете третье и четвертое умение из столбца - и соединяете, объединяете их. То же самое проделываете с остальными парами.

Может так случиться, что объединение двух умений вызовет отдельную ассоциацию, не связанную напрямую с написанными словосочетаниями.

Например, "Мирить людей" + "Шутить, развлекать компанию" может сложиться в "Смехотерапевт".

"Раскрашивать" + "Давать волшебные пендели" - соединиться в образ "Энергетическая раскраска".

Пусть будет так! Если вам откликается то, что получилось - оставляйте.

4. Если вы все сделали правильно, у вас получилось 8 словосочетаний. Теперь берем первое и второе из них и проделываем то же самое - объединяем, сливаем, ищем общую ассоциацию.

5. То же самое проделываете с остальными парами.

6. Если вы все сделали правильно, то получилось 4 словосочетания. Не останавливаемся на достигнутом результате - проделываем с оставшимися двумя парами тот же процесс.

7. Осталось два словосочетания - связываем их, вливаем одно в другое, ищем общую ассоциацию.

Дайте определения следующих понятий: жизненное поле личности (по М.Р.Гинзбургу), гармоничное личностное самоопределение (по М.Р.Гинзбургу), бездейственное личностное самоопределение (по М.Р.Гинзбургу), плодотворная ориентация (по Э.Фромму), неплодотворная ориентация (по Э.Фромму).

Практическое задание №1: проанализировать с помощью "Схемы анализа профессии" несколько профессий (по своему усмотрению) и используя методики разных авторов, составить «формулы профессий» (5 вариантов).

Примерный правильный ответ: *типы профессий выделяются по предмету труда – классы профессий (по целям труда) – отделы профессий (по средствам труда) – группы профессий (по условиям труда).*

Практическое задание №2: составить профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Примерный правильный ответ: Например, юридические профессии
Социальная деятельность – Реконструктивная деятельность – Организационная деятельность (внутриличностная и межличностная)– Коммуникативная деятельность (общие и специальные качества личности) – Поисковая деятельность – Удостоверительная деятельность.

Практическое задание №3: составить психограмму для любой из профессии (по своему усмотрению): **государственный служащий, социальный работник, психолог-консультант, менеджер, менеджер по персоналу, преподаватель высшей школы, преподаватель ссуза**, используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №4: составить профессиограмму для профессии «государственный служащий», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №5: составить профессиограмму для профессии «социальный работник», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №6: составить профессиограмму для профессии «психолог-консультант», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №7: составить профессиограмму для профессии «менеджер», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №8: составить профессиограмму для профессии «менеджер по персоналу», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №9: составить профессиограмму для профессии «преподаватель высшей школы», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №10: составить профессиограмму для профессии «преподаватель ссуза», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №11: составить профессиограмму для профессии «журналист», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание 12: подобрать для исследования качеств личности профессионала соответствующие психодиагностические методики.

Примерный правильный ответ: *дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова, «Карта интересов», Экспресс-диагностика свойств нервной системы Е.П. Ильина, Методика выявления коммуникативных и организационных склонностей (КОС-2), Методика диагностики поведенческой активности Л.И. Вассермана и т.д. ...*

Практическое задание №13: составить «алфавит цветового кода» восприятия оператора-профессионала.

Правильный ответ: *Красный – Мигающий красный – Жёлтый – Зелёный – Белый – Синий.*

Практическое задание №14: назовите когнитивные стили (контроли).

Правильный ответ: *Полизависимость, гибкость, узость, импульсивность, широта категории, толерантность к нереалистичному опыту, когнитивная простота (глубина), сфокусированный (сканированный) контроль, конкретизация, сглаживание.*

Описание системы оценивания

Таблица 7

Оценочные средства (формы текущего и	Показатели оценки	Критерии оценки
-------------------------------------------------	------------------------------	----------------------------

промежуточного контроля)		
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 40% - 0 баллов; 41- 60% – 5 баллов; 61 - 75% – 8 баллов; 76 - 90% – 12 баллов; 91 - 100% – 16 баллов.
Дискуссия	соблюдение регламента (20 мин.); 1 балл характер источников (более трех источников) – 3 балла подача материала (презентация) – 2 балла ответы на вопросы (владение материалом) – 2 балла	7 баллов (максимум) за 1 доклад каждый показатель оценивается в баллах, указанных к показателям Допускается в семестр 2 доклада (всего до 14 баллов)
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> • Корректность и полнота ответов 	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов</p> <p>Обычный вопрос:</p> <p>полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос:</p> <p>Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов</p>
Экзамен	<ul style="list-style-type: none"> • корректность и полнота ответа; • знание и использование терминологии; • логичность и последовательность изложения материала; • использование примеров. 	<ul style="list-style-type: none"> • при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов; • при ответе задействованы 3 показателя, 18-30 балла; • при ответе задействованы 4 показателя, 31-40 баллов.

Оформление результатов оценивания на основе БРС

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 28 августа 2014 г. №168 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом

факультета. Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

На основании п. 14 Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС в институте принята следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Расчет итоговой рейтинговой оценки:

Таблица 8

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	Д
51-60	удовлетворительно	Е

При проведении промежуточной аттестации в устной или письменной форме с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере

- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации).

Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один, либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит

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

В процессе изучения курса «Психология труда, инженерная психология и эргономика» студенту предлагается большое количество и разнообразие видов самостоятельной работы по каждой теме курса.

Самостоятельная работа студента включает: индивидуальные консультации с преподавателем в течение семестра, собеседование по текущим практическим заданиям;

подготовку к семинарам и аттестации, углубленное изучение отдельных тем и вопросов курса;
выполнение самостоятельных (аудиторных и внеаудиторных) заданий;
подготовку к текущим и промежуточным формам контроля;
подготовку к итоговой аттестации по дисциплине — экзамену.

Проверка и оценивание заданий для самостоятельной работы студентов осуществляется преподавателем на практических занятиях.

Критериями оценки СРС могут являться:

- объем проработанного материала в соответствии с заданным объемом;
- степень исполнительности (проработанность всех аспектов задания, оформление материала в соответствии с требованиями, соблюдение установленных сроков представления работы на проверку и т.п.)
- степень самостоятельности, творческой активности, инициативности студентов, наличие элементов новизны в процессе выполнения заданий;
- качество освоения учебного материала (умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач, обоснованность и четкость изложения изученного материала и т.д.);
- достаточная компетентность автора (студента) в раскрываемых вопросах.

Устный опрос. Этот вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и включает в себя ответы на вопросы и ответы при проверке заданий. Студенты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3 минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ студента при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Тестирование. Проводится по определенным темам семинара и всему содержанию дисциплины на последних семинарских занятиях.

Дискуссия. Студенты самостоятельно готовят доклад по одной из тем по дисциплине к каждому семинару Регламент для защиты доклада – 15 минут.

Самостоятельная внеаудиторная работа по дисциплине предусматривает:

- 1) составление словаря терминов для подготовки к собеседованию по терминам;
- 2) разработка проекта (доклад по дисциплине, эссе) в творческой группе с последующей публичной защитой презентации проекта;
- 3) выполнение практического задания.

Целью самостоятельной работы является расширение и углубление теоретических знаний, практических умений по дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.Основная литература:

1. Карпов А. В. Психология труда: Учебник и практикум для вузов. 3-е изд., перераб. и доп/ [А. В. Карпов, Т. В. Башаева, Е. В. Конева и др.]; под ред. А. В. Карпова. - 3-е изд. - М.: Юрайт, 2021. - 364 с. <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-468494>
2. Пономаренко, П.А. Психология духовности профессионала. 2-е электрон. изд. /П.А. Пономаренко.- Москва:ПЕР СЭ; Саратов:Ай Пи Ар Медиа, 2019.- 256с.-
<https://www.iprbookshop.ru/88199.html>
3. Барабанщиков, В.В. психология труда: Учебник для вузов. / [В. В. Барабанщикова, В. М. Девишвили, А. Н. Дёмин и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. - Москва:Юрайт, 2020.- 249с.- <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-453170>

6.2. Дополнительная литература:

1. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: Монография / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова – СПб. – Коломна – Рязань, 2008.
2. Акмеология развития / Под общ.ред. В.Н. Гладковой, С.Д. Пожарского. – СПб., 2008.
3. Акмеология: теория, практика и перспективы развития. Монография. Под ред. Н.В. Кузьминой, Е.Н. Жариновой. – СПб.,: Центр стратегических исследований, 2018.
4. Акмеология: Учебник / Под общ.ред. А.А. Деркача – М.: РАГС, 2002.
5. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флита: Наука, 1998.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - М., 2001. - 512 с.
7. Гордеева Н.Д. Экспериментальная психология исполнительного действия. - М., 1995. - 324 с.
8. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. - М., 1970. - 272 с.
9. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека.Кн. 1-5 Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн.2. – М.: РАГС, 2000.
10. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. – М.: РАГС, 1999.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 508 с.
12. Ильин Е.П. Психология воли. – СПб.: Питер, 2000. – 280 с.
13. История советской психологии труда /Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. - М., 1983. - 360 с.
14. Карпов А. В. Психология труда: учебник / [А. В. Карпов и др.]; под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 350 с.

15. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М., 1998.
16. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М., 1998.
17. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. - М.: Изд-во МГУ, 1995. - 224 с.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 400 с.
19. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 400 с.
20. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 400 с.
21. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие, рек. М-вом образования Рос. Федерации / Е. А. Климов. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2010. - 302 с.
22. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие, рек. М-вом образования Рос. Федерации / Е. А. Климов. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2010. - 302 с.
23. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория фундаментального образования. Монография. – СПб.: Центр стратегических исследований, 2012.
24. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб.пособие для студ.высш.уч.заведений / Л.М. Митина и др. – М.: Академия 2005.
25. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: РАГС, 2001.
26. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. 1996.
27. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. 1996.
28. Москаленко О.В. Акмеологические основания развития карьеры профессионала. – М.: РАГС, 2011.
29. Основы инженерной психологии: Учеб. для техн. вузов / Под ред. Б.Ф. Ломова. - М.: Высш. шк., 1986. - 448 с.
30. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М., 1970. - 264 с.
31. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М., 1970. - 264 с.
32. Пожарский С.Д., Юмкина Е.А. Акмеология и катабология: предпосылки, понятия, методы – учебное пособие. – СПб.: Скиния-Принт, 2017.
33. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. 2-е издание. - СПб, 2000. - 560 с.
34. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда: учеб. пособие к курсу "Психология труда и инженерная психология" / Н. С. Пряжников; Рос. акад. образования, Моск.

- психолого-соц. ин-т. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2010. - 535 с.
35. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: «МОДЕК», 2004. (Серия «Библиотека школьного психолога»).
 36. Пряжников Н.С. Психология труда: [учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Психология" и психолог. специальностям] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 6-е изд., стер. - М.: Академия, 2012. - 477 с.
 37. Пряжников Н.С. Психология труда: [учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Психология" и психолог. специальностям] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 6-е изд., стер. - М.: Академия, 2012. - 477 с.
 38. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства – М.: Академия, 2001.
 39. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства – М.: Академия, 2001.
 40. Психологическое сопровождение выбора профессии (Под ред. Л.М. Митиной). – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998.
 41. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: Изд-во МГУ, 1985. - 208 с.
 42. Рыбников О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник / О. Н. Рыбников. - М.: Академия, 2010. - 318 с.
 43. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. - М., 2001. - 360 с.
 44. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. - М., 2001. - 360 с.
 45. Сулова И. М. Информационно-библиотечный менеджмент: психологические аспекты: учеб. пособие / И. М. Сулова. - СПб.: Профессия, 2012. - 239 с.
 46. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: «МОДЕК», 2004. (Серия «Библиотека психолога»).
 47. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. – М.: Смысл, 2000.
 48. Толочек, В. А. Психология труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / В. А. Толочек. - Электрон. дан. - СПб. [и др.]: Питер, 2016. - 480 с.
 49. Толочек, В. А. Психология труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / В. А. Толочек. - Электрон. дан. - СПб. [и др.]: Питер, 2016. - 480 с.
 50. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. - М., 1996. - 320 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Не используется.

6.4. Нормативно-правовые документы

Не используются.

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- *Электронные учебники* электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- *Электронные учебники* электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- *Научно-практические статьи по финансам и менеджменту* Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- *Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам* «Ист - Вью»
- *Энциклопедии, словари, справочники* «Рубрикон»
- *Полные тексты диссертаций и авторефератов* Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- *Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.*

Англоязычные ресурсы

- *EBSCO Publishing - доступ к мультимедийным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.*
- *Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.*

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

6.6. Иные источники

Не используются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и

видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.