

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И ИСКУССТВОВЕДЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление и профиль подготовки:
38.03.03 Управление персоналом
Управление персоналом

Форма обучения
очная

Год набора на ОПОП
2018

Находка 2020

Рабочая программа дисциплины Психология труда

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Марин Е.Б., кандидат исторических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и искусствоведческих дисциплин, Egor.Marin@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры гуманитарных и искусствоведческих дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция Утверждена на заседании кафедры гуманитарных и искусствоведческих дисциплин протокол №

Заведующий кафедрой (разработчика)



подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Изменения, происходящие практически во всех областях развития современного общества, затронули и сферу профессиональной деятельности человека, и сферу общественного разделения труда.

Важным направлением происходящих изменений, является изменение пропорции между двумя основными классами профессиональной деятельности – субъект - объектным и субъект – субъектным. Если в течение очень большого исторического периода явно доминировал первый из них, то в середине – конце XX в. произошел явный перелом в пользу второго, и эта тенденция с развитием общества только усиливается. На первый план выходят именно субъект – субъектные виды деятельности, в которых предметом труда человека является другой человек (педагогическая, управленческая, организационная, предпринимательская, врачебная, маркетинговая и др.) Они становятся доминирующими в предмете психологии труда. Такая актуальная ситуация требует от будущих специалистов в области управления персоналом большей осведомленности о мире профессий и специфике каждой из них, твердых методологических позиций в сфере психологии труда и умения реализовывать полученные знания на практике.

Причина введения курса «Психология труда» заключается в том, что, способствуя развитию профессиональной компетентности, изучение психологии труда выступает фактором повышения эффективности профессиональной деятельности.

Цель изучения дисциплины: формирование системы научно упорядоченных базовых представлений о существенных аспектах деятельности человека, как субъекта труда и навыков реализации методов психологии труда.

Для реализации цели необходимо обратить внимание на следующие задачи курса:

- ознакомление студентов с методологическим и теоретическим базисом психологии труда, основными направлениями в исследовании психологических составляющих труда;
- формирование навыков практического исследования, анализа и моделирования трудовых процессов;
- формирование навыков корректного использования методов и методик в управлении психологическими составляющими трудовых процессов.

Особенность данного курса состоит в том, что его содержание имеет широкое практическое применение. В силу этого теоретические знания, которые приобретают студенты в ходе изучения «Психологии труда», могут быть широко использованы на практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.03.03 «Управление персоналом» (Б-УП)	ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знания:	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.
			Умения:	применять на практике техники и технологии социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.
			Навыки:	навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология труда» (Бл1.ДВ.Д) является дисциплиной по выбору. Входящими компетенциями для освоения дисциплины являются знания и навыки анализа экономически, социальных, индивидуальных факторов профессиональной деятельности.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся

компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Психология».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.03 Управление персоналом	ОФО	Б.1.ДВ.Д.01	6	4	55	18	36	0	1	0	89	Э

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля)

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Общая характеристика психологии труда.	3	6	0	15	Рефераты по разделам «историческое развитие психологии труда» и «методы психологии труда».
2	Человек и труд.	3	6	0	15	Контрольная работа 1.
3	Проблема развития человека как субъекта труда.	3	6	0	14	Контрольная работа 2.
4	Психологические основы профессиональной ориентации.	3	6	0	14	Ролевая игра.
5	Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	3	6	0	16	Контрольная работа 3.
6	Адаптация человека к профессиональной деятельности.	3	6	0	15	Проект.
Итого по таблице		18	36	0	89	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)

Тема 1 Общая характеристика психологии труда.

Содержание темы: Содержание темы: Объект, предмет, методы психологии труда. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда. Связь психологии труда с другими психологическими науками. Три степени родства психологии труда с другими непсихологическими науками (Е.А. Климов). Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: подготовка рефератов по темам «историческое развитие психологии труда» и «методы психологии труда».

Тема 2 Человек и труд.

Содержание темы: Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция». Должностные обязанности и реальные эргатические функции. Трудовая функция и функция средств труда. Перечень основных эргатических функций: функция духовного производства, функция производства упорядоченных

процессов, функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, функция материального производства. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Составляющие трудового поста (объект, предмет, цели, средства, условия труда).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 3 Проблема развития человека как субъекта труда.

Содержание темы: Возрастное развитие человека как субъекта труда. Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умение планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.). Формирование психических регуляторов труда и их диагностика и оценка.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 4 Психологические основы профессиональной ориентации.

Содержание темы: Четырехъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову). Критерий первого яруса – «различие предметных систем»: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». По критерию «признак цели»: гностические, преобразующие, изыскательные профессии. Критерий третьего яруса – «основные орудия и средства труда»: профессии с преобладанием ручного, ручного-машинного, автоматического и автоматизированного, а также функциональных средств труда. Критерий четвертого яруса «условия труда»: профессии, характеризующиеся преобладанием бытовых, «уличных», «необычных» условий труда, а также условий повышенной моральной ответственности. Проблема профориентации. Психологические аспекты профориентации. Профессиональная ориентация молодежи и безработных. Карьерное консультирование. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная консультация как условие профессионального самоопределения молодежи. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии. Задачи профконсультации: информационные, диагностические и воздейственно-коррекционные. Предметное, организационное, информационное, методическое оснащение рабочего места профконсультанта. Психологическая и врачебная профконсультация. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, лабораторное занятие, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме и подбор методов и методик профессиональной ориентации.

Тема 5 Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.

Содержание темы: Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификация и дифференциация с позиций психологической науки. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические). Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции. Феномен профессиональной пригодности как свойство системы «субъект – объект». Структура субъектных факторов профессиональной пригодности: гражданские качества, система отношений субъекта к данной профессиональной деятельности, дееспособность как физическое и психическое здоровье, общие и специальные способности, квалификация. Относительная и абсолютная профпригодность. Концепция интегрального исследования индивидуальности В.С. Мерлина. Уровни исследования индивидуальности. Понятие «индивидуальный стиль деятельности». Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов объединения работников. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция,

групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 6 Адаптация человека к профессиональной деятельности.

Содержание темы: Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации. Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к требованиям профессии. Адаптация персонала и поддержание должного уровня эффективности труда персонала. Понятие адаптации и виды адаптации. Основные показатели адаптации - маркеры в процессе диагностики. Динамический аспект адаптации. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации. Оптимизация производственной адаптации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, лабораторное занятие, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

6.1 Темы для контрольных работ студентов заочной формы обучения (если предусмотрены)

1. Основные положения психологической теории деятельности. Применение структурного, процессуального и функционального анализа деятельности в психологии труда.
2. Современные классификации профессий.
3. Основы психологического профессиоведения.
4. Мотивация трудовой деятельности
5. Профессиональная ориентация молодежи и безработных в современной России.
6. Понятие «макроструктура деятельности». Деятельность и действие; мотив и цель; операция и условия.
7. Системный подход в психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.
8. Понятие об умственных действиях. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий. Ориентировочная и исполнительная части действия. Навык и умение в трудовой деятельности.
9. Основные направления комплексной профессиональной ориентации населения.
10. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
11. Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная). Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность.
12. Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.
13. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики.
14. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).

Выбор темы контрольной работы студентом осуществляется на основе его порядкового номера в списке студентов, если студентов в группе больше, чем тем контрольных работ, то 15 студент снова выбирает первую тему и остальные так же по порядку.

Объем контрольной работы должен составлять 10-12 страниц машинописного текста. Структура работы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников. Во введении должна быть обозначена актуальность темы контрольной работы, то есть возможность её приложения к современной социальной реальности в области управления персоналом, цель и задачи. Основная часть работы представляет собой литературный обзор по теме контрольной работы, анализ основных теоретических противоречий, описание современного состояния проблемы, в том числе в практическом плане. В заключении подводятся итоги делаются выводы. Список использованной литературы должен включать не менее пяти источников, при подготовке контрольной работы можно использовать список основной и дополнительной литературы, однако не менее двух источников должны быть найдены самим студентом, представлять собой монографии или научные статьи в периодических изданиях и быть не старше пяти лет. Оформление работы должно соответствовать требованиям, СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам» установленным во ВГУЭС.

6.2 Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины Психология труда сводится преимущественно к изучению литературы по изучаемым темам с целью подготовки докладов (рефератов для заочной формы обучения), выполнения контрольных работ и подготовки проекта, а так же подготовки к промежуточной аттестации.

Успех в процессе самостоятельной работы, самостоятельного чтения литературы во многом зависит от умения правильно работать с книгой, работать над текстом. Правильный подбор учебников рекомендуется

преподавателем, читающим лекционный курс. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования научного способа познания. Основные приемы можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности, и расширяет общую культуру);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать).

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Составление конспектов на основе просмотренных текстов необходимо для выполнения контрольных работ в рамках дисциплины, так как конспек позволяет более глубоко осмыслить учебный материал в ходе его систематизации.

Работа с литературой так же включает работу с Интернет-источниками, однако особое внимание необходимо уделять надежности сайта, содержание представленного материала должно носить научный психологический характер.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

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

Доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, а также к основной и дополнительной литературе в ЭБС осуществляется с компьютеров, подключенных к Электронной библиотеке ВГУЭС:

1. Консультант Плюс: полнотекстовая справочно-информационная система нормативно-правовых документов - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Электронно-библиотечная система издательства (образовательная платформа) «Юрайт» - Режим доступа: <https://urait.ru>
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребенникова «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

9 Перечень информационных технологий

1. Электронные учебники
2. Технологии мультимедиа.
3. Технологии Интернет (электронная почта, электронные библиотечные системы, электронные базы данных).

Программное обеспечение: Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license №47882164, бессрочная), Microsoft Office 2007 RUS (лицензия №44216302, бессрочная), Winrar (электронная лицензия №RUK-web-1355405, бессрочная), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор №2020-А0130 от 01.02.2020, срок действия до 31.12.2020)

Программное обеспечение для лиц с ограниченными возможностями

1. Экранная лупа в операционных системах линейки MS Windows
2. Экранный диктор в операционных системах линейки MS Windows

10 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Власть». Общенациональный научно политический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. Государственно-частное партнерство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/
3. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. Журнал «Государственная служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. Журнал «Государство и право» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. Комитет ГД по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. Фонд развития местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fondmsu.ru>

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации,

соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.

12. Словарь основных терминов

Гетерохронность ПВК – особенность системогенеза профессиональной деятельности, проявляющаяся в разновременности формирования разных профессионально важных качеств.

Деятельность – 1) основной структурный компонент деятельности; представляет собой произвольную, преднамеренную, опосредованную активность, направленную на достижение осознаваемой цели; 2) относительно завершенный элемент деятельности, направленный на достижение определенной промежуточной осознаваемой цели.

Деятельность – форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоение социального опыта.

Индивидуальный способ деятельности – способ деятельности, обусловленный индивидуально-своеобразным характером учета объективных условий деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности – способ деятельности, учитывающий индивидуальные качества (особенности) субъекта.

Индивидуальная система деятельности – система деятельности, сформированная на основе индивидуальных особенностей личности.

Информационная основа деятельности – совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъективные условия деятельности, позволяющие организовать деятельность в соответствии с вектором мотивов – цель.

Коллективный субъект деятельности – реально действующая группа, обязательными характеристиками которой являются: общие цели деятельности; совместные действия, без которых невозможен процесс достижения этих целей; полученный результат – база для оценки действий всей группы.

Консультирование карьерное – профессиональное консультирование взрослых людей при смене профессии или места работы, предполагающее оказание помощи в нахождении форм полной или частичной реализации прошлого опыта личности, снижения влияния прошлых профессиональных стереотипов при переходе к новой профессиональной деятельности.

Критический инцидент – образец профессионального поведения работника, зависящего только от самого работника, а не от внешних факторов и характеризующего разную степень его профессиональной эффективности.

Критических инцидентов метод – специфический метод экспертной оценки профессионала, применяемый в психологии труда. Суть метода в том, что работники, хорошо знающие профессию, приводят реальные примеры поведения специалистов, которые характеризуют высокую или низкую эффективность профессиональной деятельности.

Монотония – функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. снижением внешней стимуляции.

Монотонность работы – объективные показатели труда, характеризующиеся высокой частотой повторения и непродолжительным временным циклом, структурным однообразием и простотой трудовых действий. Работа, где преобладает информационный фактор, считается монотонной, если она связана с длительным пассивным наблюдением, имеет недостаток притока сенсорной информации.

Мотивационное обогащение труда – система методов и процедур, направленных на увеличение мотивационного потенциала деятельности исполнителей, насыщение ее мотивами различных типов и уровней.

Напряженность труда – функциональное состояние организма при работе с преобладанием нервной нагрузки, характеризует ту сторону трудовой деятельности, которая требует мобилизации функций восприятия, внимания, памяти, аналитико-синтетической деятельности ЦНС.

Нормативно – одобренный способ деятельности – обобщенный и закреплённый должностными инструкциями, рассчитанный на абстрактного субъекта и усредненные условия, регламентированный способ выполнения деятельности.

Операция – конкретный способ, которым выполняется действие; неосознаваемый элемент действия.

Оптанти – человек, выбирающий профессию.

Ошибка работника – любое конкретное действие в процессе трудовой деятельности, которое выходит за допустимые границы и становится неадекватным.

Параметры эффективности деятельности – количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности.

Профессионально важные качества (ПВК) – свойства субъекта деятельности, необходимые для ее нормативно заданного выполнения и положительно коррелирующие хотя бы с одним ее параметром.

Принятие управленческого решения – любой процесс выбора, связанный с реализацией управленческих функций и реализующийся либо в индивидуальной деятельности руководителя, либо в различных формах коллегиальных решений.

Проблемная ситуация – момент в профессиональной деятельности, прерывающий течение этой деятельности и требующий от субъекта поиска новых способов ее осуществления.

Профессиограмма – документ, представляющий собой описание социально – экономических, производственно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

Профессиография – комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных

характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

Профессионализация – процесс формирования личности профессионала, начинающийся с момента выбора профессии и длящийся с течением всей профессиональной жизни человека.

Профессиональная деформация – всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально – личностных особенностей.

Профессия – группа родственных специальностей.

Психограмма – составная часть профессиограммы, представляющая собой характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека.

Риск – сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

Специальность – необходимая для общества, ограниченная (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда средства для существования и развития.

Способ деятельности – конкретный путь достижения цели.

Трудовая деятельность – физическая и умственная деятельность, т.е. специфическая форма человеческого отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование этого мира.

Трудовой метод – конкретное воплощение метода самонаблюдения в психологии труда, который заключается в овладении психологом – исследователем профессиональной деятельностью с целью познания закономерностей ее формирования и трудностей, встречающихся в данном процессе.

Трудовой пост – исторически сложившаяся и объективно существующая система технического оборудования, прав, обязанностей, норм поведения работника, требований, предъявляемых к его знаниям, умениям, навыкам, особенностям личности.

Тяжесть труда – функциональное напряжение организма при работе с преобладанием мышечной нагрузки, связана с вовлечением в трудовой процесс опорно – двигательного аппарата и функций энергетического обеспечения.

Факторы напряженности труда – показатели, характеризующие деятельность: степень напряжения внимания, темп и плотность работы, загруженность анализаторных функций, эмоциональное напряжение, монотонность работы, нагрузка на память.

Факторы тяжести труда – показатели, характеризующие динамическую и статическую работу: вес перемещаемого груза, мощность работы, величина статической нагрузки, характер рабочей позы.

Фотографии рабочего дня метод – способ повышения объективности наблюдения, представляющий собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п.

Этапы карьеры – основные и закономерно сменяющие друг друга макростадии профессионального пути личности.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины
«Психология труда»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И ИСКУССТВОВЕДЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Психология труда
Направление и направленность (профиль)
38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения
очная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Психология труда

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):


Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Марин Е.Б., кандидат исторических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и искусствоведческих дисциплин, Egor.Marin@vvsu.ru

Утвержден на заседании кафедры гуманитарных и искусствоведческих дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)



подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1 Перечень формируемых компетенций

Таблица 1 – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа
ПК - 4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	1

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

<ПК - 4> <Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике>

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
Знает	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	Сформировавшееся систематическое знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.
Умеет	применять на практике техники и технологии социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	Сформировавшееся систематическое умение применять на практике техники и технологии социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.
Владеет навыками и/или опытом деятельности.	социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	Сформировавшееся систематическое владение навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами

		формирования системы трудовой адаптации персонала, методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации.
--	--	---

3 Перечень оценочных средств

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
Знания:	основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	Тема 1. Общая характеристика психологии труда.	Доклад (реферат) (п. 5.1)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 2. Человек и труд.	Контрольная работа 1 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 3. Проблема развития человека как субъекта труда.	Контрольная работа 2 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 4. Психологические основы профессиональной ориентации.	Ролевая игра (п. 5.3)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Контрольная работа 3 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 6. Адаптация человека к профессиональной деятельности.	Проект (п. 5.4)	Итоговый тест (п. 5.5)
Умения:	применять на практике техники и технологии социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	Тема 3. Проблема развития человека как субъекта труда.	Контрольная работа 2 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 4. Психологические основы профессиональной ориентации.	Ролевая игра (п. 5.3)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Контрольная работа 3 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 6. Адаптация человека к профессиональной деятельности.	Проект (п. 5.4)	Итоговый тест (п. 5.5)

Навыки:	социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	Тема 3. Проблема развития человека как субъекта труда.	Контрольная работа 2 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 4. Психологические основы профессиональной ориентации.	Ролевая игра (п. 5.3)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Контрольная работа 3 (п. 5.2)	Итоговый тест (п. 5.5)
		Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Проект (п. 5.4)	Итоговый тест (п. 5.5)

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство								
	Доклад (реферат) 1	Доклад (реферат) 2	Контрольная работа 1	Контрольная работа 2	Ролевая игра	Контрольная работа 3	Проект	Итоговый тест	Итого
Лекции									
Лабораторные занятия									
Практические занятия	5	5	5	5	5	5	10		40
Самостоятельная работа	5	5	5	5	5	5	10		40
ЭОС									
Промежуточная аттестация								20	20
Итого									100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Темы докладов (рефератов для очной формы обучения) и методические рекомендации по их подготовке.

Доклады (рефераты) по разделу «Историческое развитие психологии труда».

1. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
2. Возникновение социологии управления. Тейлоризм.
3. «Классические подходы» в области психологии труда.
4. Концепция человеческих отношений.
5. Психотехника и ее кризис.
6. Основные принципы психотехники в СССР
7. История психологии труда в годы Великой Отечественной войны и в послевоенные годы.
8. Развитие профориентации в России, СССР и РФ. Психологические причины возникновения профориентации. Основные вехи развития профориентации с конца XIX в. до настоящего времени.

Доклады (рефераты) по разделу «Методы психологии труда».

1. Наблюдение, включая фотографию рабочего дня и хронометраж.
2. Анализ продуктов деятельности и документов.
3. Беседа.
4. Анкетирование (опрос).
5. Метод экспертных оценок.
6. Эксперимент.
7. Тестовый метод.
8. Метод анамнеза.

По данным темам разделов студенты очной формы обучения готовят доклады-презентации, которые защищают на практических занятиях, студенты очной формы обучения готовят рефераты, которые сдают на проверку преподавателю.

Методические рекомендации по подготовке докладов по темам.

Для подготовки доклада студенты объединяются в группы по 2-3 человека и в случайном порядке получают тему от преподавателя. Подготовка докладов осуществляется в рамках самостоятельной работы студентов, на основе изучения литературы по теме. Результатом является доклад-презентация.

Работа обучающегося над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут. Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего практического занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должна даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов.

Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Роль обучающегося: изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное; установить логическую связь между элементами темы; представить характеристику элементов в краткой форме; выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы; оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Презентация - это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере. Для подготовки презентации рекомендуется использовать: Microsoft PowerPoint.

Рекомендуемое число слайдов в презентации 17-22. Обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников. Причем, список использованных источников должен содержать не менее 5 позиций, источники должны быть не старше 5 лет и 2 из них должны быть научными статьями по теме.

Методические рекомендации по подготовке рефератов по темам.

Для подготовки реферата студенты объединяются в группы по 2-3 человека и в случайном порядке получают тему от преподавателя. Подготовка рефератов осуществляется в рамках самостоятельной работы студентов, на основе изучения литературы по теме.

Слово «реферат» (от латинского – *referre* - докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации. Рефераты пишутся обычно стандартным языком, с использованием типологизированных речевых оборотов вроде: «важное значение имеет», «уделяется особое внимание», «поднимается вопрос», «делаем следующие выводы», «исследуемая проблема», «освещаемый вопрос» и т.п. К языковым и стилистическим особенностям рефератов относятся слова и обороты речи, носящие обобщающий характер, словесные клише. У рефератов особая логичность подачи материала и изъяснения мысли, определенная объективность изложения материала.

Реферат не копирует дословно содержание первоисточника, а представляет собой новый вторичный текст, создаваемый в результате систематизации и обобщения материала первоисточника, его аналитикосинтетической переработки. Будучи вторичным текстом, реферат составляется в соответствии со всеми требованиями, предъявляемыми к связанному высказыванию; так, ему присущи следующие категории: оптимальное соотношение и завершенность (смысловая и жанрово композиционная). Для реферата отбирается информация, объективно-ценная для всех читающих, а не только для одного автора. Автор реферата не может пользоваться только ему понятными значками, пометами, сокращениями.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила.

Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

Только после предварительной подготовки следует приступать к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ. Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме. Обучающийся должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату – максимум пользы для читателя при минимуме информации.

Целью написания рефератов является привитие обучающимся навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения, обучающиеся могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Роль обучающегося: идентична при подготовке информационного сообщения, но имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Объем реферата должен составлять 12-15 страниц машинописного текста, содержать указанные структурные элементы: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список использованных источников. Список использованных источников должен содержать 5-7 позиций, источники должны носить научный психологический характер, быть не старше 5 лет, минимум два источника должны представлять собой научные психологические статьи по теме. Оформление текстовой части реферата производится по установленным СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам».

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	9-10	Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Продемонстрирована грамотность и полнота использования источников. Презентация или реферат оформлены в соответствии с требованиями.
4	6-8	Доклад (реферат) характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок,

		связанных с пониманием проблемы, нет. Есть не более двух ошибок в оформлении доклада или реферата.
3	3-5	Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Сообщение/доклад представляет собой пересказ исходного текста без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта теоретическая составляющая темы. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. Оформление не соответствует требованиям.
2	1-2	Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось.

5.2 Темы, содержание и краткие методические рекомендации по выполнению контрольных работ

В процессе освоения дисциплины психология труда студентам предлагается выполнение трех контрольных работ, на основе изученных тем.

Контрольная работа 1 – описание структуры трудового поста и психических регуляторов труда конкретного профессионала. Выбор трудового поста для описания осуществляется самим студентом, на основе интервью с профессионалом, занимающим данный трудовой пост или анализа собственного профессионального опыта проводится описание основных составляющих трудового поста. Описание должно быть конкретным, относящимся к задачам, условиям и средствам труда специалиста, занимающего конкретную должность. Описание компонентов трудового поста является основой профессиограммы и психогаммы, активно используемых в психологическом сопровождении процессов профессионального обучения, отбора, адаптации, мотивации, аттестации сотрудников. Описание осуществляется в свободной форме. Студентами очной формы обучения осуществляется презентация результатов на практическом занятии, а студенты очной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

Контрольная работа 2 – определение этапа профессионального развития специалиста, наличия возможных профессиональных кризисов и обозначение путей дальнейшего профессионального развития. На основе изученного материала в рамках лекционных занятий и самостоятельной работы составить вопросы интервью, позволяющие по основополагающим признакам определить этап профессионального развития субъекта труда, выявить возможное наличие профессионального кризиса. Провести интервью с любым знакомым специалистом. Проанализировать и обобщить полученные данные. На их основе составить возможные пути развития карьеры. Провести презентацию полученных результатов на практическом занятии. Студенты очной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

Контрольная работа 3 – подбор методов и технологий профессионального отбора по обозначенным должностным позициям. Для выполнения этой контрольной работы можно использовать результаты анализа трудового поста, полученные в контрольной работе 1. Можно использовать любые другие должностные позиции, предлагаемые преподавателем или интересующие самого студента. Основное требование – должностные позиции должны быть реальными и максимально конкретизированными. На основе изученного лекционного материала и самостоятельной работы студентам предлагается обозначить подходящие методы, технологии и конкретные методики профессионального отбора на выбранную должностную позицию. Необходимо обосновать свой выбор. Студенты очной формы обучения презентуют результаты на практическом занятии, что позволяет провести групповое обсуждение. Студенты очной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

Краткие методические указания по подготовке контрольных работ.

Контрольная работа обучающихся всех форм обучения представляет собой вид учебной и научно-исследовательской работы и является индивидуальным, завершённым трудом, отражающим знания, навыки и умения обучающегося, полученные в ходе освоения определенной темы по дисциплине, результат анализа проблемы, которая легла в основу темы контрольной работы. Контрольная работа отражает уровень самостоятельной проработки отдельных тем курса.

Основной целью выполнения контрольной работы является развитие мышления, творческих способностей обучающегося, привитие навыков самостоятельной работы, связанной с поиском, систематизацией и обобщением научной и учебной литературы, углублённым изучением определенного вопроса, темы, раздела учебной дисциплины, формирование умений анализировать и критически оценивать исследуемый научный и практический материал, овладение методами современных научных исследований.

Для выполнения указанных контрольных работ студенту необходимо разбираться в учебном материале по темам 1, 3 и 5. Далее подготовка самой контрольной работы осуществляется на основе самостоятельной работы с основными и дополнительными источниками литературы, в результате чего должны быть составлены вопросы для интервью (контрольная работа 1 и контрольная работа 2), а также подобраны методы диагностики для решения задач профессионального отбора. Следующий этап носит самостоятельный и творческий характер, так как студентам предлагается провести интервью, обобщить и представить полученные результаты. Общий объем контрольной работы от 5 до 15 страниц.

Студенты очной формы обучения презентуют результаты на практическом занятии, что позволяет провести групповое обсуждение. Студенты очной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	8-10	Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы.
4	6-7	Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. Однако в работе допущены одна-две неточности при планировании и проведении требуемых мероприятий.
3	3-5	Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания задания, отличается недостаточной глубиной и полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике; недостаточные логичность и последовательность при выполнении контрольной работы.
2	1-2	Студент продемонстрировал отсутствие знаний по теме контрольной работы, навыков применения полученных знаний на практике. Проблема не решена, либо задание не выполнялось.

5.3 Краткие методические указания по подготовке к ролевой игре «Реализация активных методов профориентационной работы»

Основная концепция предлагаемой студентам ролевой игры заключается в накоплении банка активных методов профориентационной работы, формирование навыков их реализации и оценки с позиции участника на основе рефлексии их эффективности.

Задание: в рамках самостоятельной работы на основе изучения литературы студентам предлагается выбрать одно из активных профориентационных упражнений. Выбор осуществляется на основе следующих критериев: упражнение подходит для групповой профориентационной работы, ориентировано на школьников, студентов или более старшую возрастную категорию, цель упражнения ясна, определены планируемые результаты.

Задание может выполняться студентами в парах или тройках, если это обосновано структурой и содержанием упражнения.

Далее на практическом занятии студентам предлагается занять роль профориентолога и провести профориентационное упражнение. По окончании от участников требуется обратная связь, а от ведущих рефлексия по поводу процессов подготовки и реализации упражнения.

Пример ролевой профориентационной ролевой игры «Один день из жизни».

Цель игрового упражнения – повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста.

Упражнение проводится в кругу. Количество играющих – от 6-8 до 15-20. Время – от 15 до 25 минут.

Основные этапы следующие:

1. Ведущий определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмотреть. Например, группа захотела рассмотреть профессию «фотомодель».

2. Озвучивает инструкцию: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника - фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. К примеру, рассказ о трудовом дне преподавателя мог бы быть таким: звонок – завтрак – дорога – пара – студенты – вопрос – ответ – баллы – кафедра – консультация – дорога – дом – постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу фотомодели, а также выясним, способны ли мы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штришком (неуместным существительным) испортить весь рассказ.

Важное условие: прежде, чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы лучше было запоминать названные существительные, советуем внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком.

3. Ведущий может назвать первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них. Если игроков мало, то можно пройти два круга, когда каждому придется называть по два существительных.

4. При подведении итогов игры участникам задается вопрос, получился целостный рассказ или нет? Не испортил ли кто-то общий рассказ своим неудачным существительным? Если рассказ получился путанным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что там происходило (и происходило ли?). Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

Не менее интересно может быть проведено аналогичное упражнение, но уже на тему «СОН ИЗ ЖИЗНИ...» такого-то специалиста. В этом случае возможно более творческое и бурное фантазирование участников, поскольку речь идет о необычной, почти, «мистической» ситуации, связанной с загадочным миром снов... Таким образом можно работать с идеальными представлениями о какой-то профессии не только школьников, о и студентов, а также при оказании профконсультационной помощи взрослым людям.

Особенно полезными как для школьного профконсультанта, так и для профконсультанта службы занятости были бы игровые упражнения на темы «День из жизни безработного» и «Сон из жизни безработного».

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	8-10	Студент продемонстрировал владение теоретическими знаниями. Умение выбора методов решения проблемы самостоятельно и творчески, использовать выбранные методы на практике. Самостоятельные и творческие навыки реализации профориентационных мероприятий, навыки рефлексии.
4	6-7	Студент продемонстрировал владение теоретическими знаниями. Выбор методов осуществлялся спонтанно и случайно, продемонстрировано умение применения методов на практике. Самостоятельные навыки реализации профориентационных мероприятий при затрудненной рефлексии.
3	3-5	Студент продемонстрировал владение теоретическими знаниями. Выбранные методы не соответствуют предъявляемым требованиям, студент демонстрирует умение применять их на практике. Испытывает трудности

		при реализации профориентационных мероприятий, не способен к рефлексии.
2	1-2	Студент не владеет теоретическими знаниями, вследствие чего не справился с выбором методов активной профориентационной работы.

5.4 Краткие методические рекомендации к выполнению проекта по формированию системы адаптационных мероприятий

Цель проектной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать.

Проект – «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией».

Задание:

- спроектировать комплекс адаптационных мероприятий сотрудников исходя из типа организации и структуры трудового поста.

Выполнение задания:

1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта);

2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий);

3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования).

Предполагаемые результаты проектной работы:

- готовность студентов использовать знание современных проблем адаптации сотрудников при решении управленческих задач;

- готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач;

- способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

Выбор предприятия осуществляется студентами самостоятельно, либо на основании списка, предлагаемого преподавателем. При выполнении проекта студенты могут объединяться в группы по 2-3 человека. Презентация проекта проводится на практическом занятии.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	18–20	Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы.
4	11–17	Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. Однако в работе допущены одна-две неточности при планировании требуемых мероприятий.
3	5–10	Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания задания, отличается недостаточной глубиной и полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике; недостаточные логичность и последовательность планирования адаптационных мероприятий. В работе допущены ошибки.
2	0–4	Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков планирования

		адаптационных мероприятий. Проблема не решена, либо задание не выполнялось.
--	--	---

5.5 Примерные тестовые задания для промежуточной аттестации

1. Бригадир Иван (53 года) пользуется авторитетом у сослуживцев. Начальство не раз прибегало к помощи Ивана, чтобы он помог прекратить забастовки строителей. С чем Иван блестяще справлялся. На какой стадии профессионализации находится Иван?

- 1) оптант
- 2) авторитет
- 3) мастер
- 4) наставник

2. Девушка Зоя 23 года учится уже 6 лет в университете, т.к. не раз оставалась на второй год. На какой стадии профессионализации находится Зоя?

- 1) оптант
- 2) адепт
- 3) адаптант
- 4) интернал

3. Молодой человек 20 лет после окончания школы не смог поступить в ВУЗ и его забрали в армию. После прихода с армии он все еще хочет поступить в ВУЗ и не определился с выбором профессии. На какой стадии профессионализации находится юноша?

- 1) адепт
- 2) оптант
- 3) адаптант
- 4) интернал

4. Психолог Екатерина, 25 лет, проработала в центре психологической помощи 4 года. После 2 лет работы поняла, что ее не устраивает занимаемая должность и ей хотелось бы большего. Перестала испытывать моральное удовлетворение от работы, стала быстро уставать и испытывать стрессы. Появилась мечта о должности клинического психолога. Хочет получить дополнительное медицинское образование. К какому виду кризиса относится данная ситуация?

- 1) кризис профессиональных ожиданий
- 2) кризис профессиональной адекватности
- 3) кризис профессионального роста
- 4) кризис профессионального выбора

5. Анатолий, инженер, 20 лет, работает на машиностроительном предприятии 7 мес. Совмещает работу с учебой в ВУЗе. Когда он был на практике на данном предприятии, оно Анатолию сразу понравилось. И после защиты своего проекта, его довольно быстро приняли на работу. От своей должности он ожидал хороших условий, возможности легкого совмещения с учебой, дружелюбного коллектива, но ожидания студента не оправдались, и уже после 3 месяцев работы он понял, что ему тяжело дается работа. Учеба стала пускаться на самотек, а в коллективе Анатолия не приняли. Это стало угнетать Анатолия, работа стала его тяготить. В каком проф. кризисе находится Анатолий?

- 1) кризис профессионального роста
- 2) кризис профессиональных ожиданий
- 3) кризис профессионального выбора
- 4) кризис учебно-профессиональной ориентации

6. Евгения, 30 лет, закончила культуроведческий факультет ВУЗа, и поскольку, в ее родном городе не было работы, переехала в город покрупнее, но вот уже 5 лет работает распространителем билетов в театре, т.к. другой работы не нашла. Ее угнетает данная ситуация, хочется большего, терзают сомнения о том, зачем ей вообще было нужно высшее образование если она работает на такой работе. Какому профессиональному кризису соответствует данная ситуация?

- 1) кризис профессиональной адекватности
- 2) кризис профессиональной карьеры
- 3) кризис профессионального роста
- 4) кризис профессиональных ожиданий

7. Выберите верный набор и последовательность функциональных подсистем (по Э.В. Мильману), характеризующих контролируемую функцию трудовой деятельности:

- 1) потребность – средства – оценка - продукт
- 2) потребность – мотив – объект - цель
- 3) мотив – цель – контроль – продукт
- 4) контроль – оценка – продукт

8. Психологические закономерности и особенности трудовой деятельности изучают в рамках:

- 1) инженерной психологии
- 2) психологии труда
- 3) педагогической психологии
- 4) профпсихологии

9. Когда трудовая функция отражена в нормативных актах (технических документах, инструкциях, предписаниях, устных правилах группы), появляется:

- 1) система профессиональных обязанностей;
- 2) психограмма;
- 3) профессиограмма;
- 4) персонограмма.

10. Отбор людей для имеющихся трудовых постов, профессий, работ называют:

- 1) профессиональным подбором
- 2) профессиональным отбором
- 3) профессиональной психодиагностикой
- 4) кадровым аудитом

11. Трудовой метод Шпильрейна И.Н. состоит в том, что:

- 1) происходит включенное наблюдение за особенностями изучаемой деятельности психологом, осваивающим данную профессию
- 2) происходит объективная фиксация результатов и характеристик трудовой деятельности с помощью технических аппаратов
- 3) происходит изучение рекордов или высших достижений в профессиональной деятельности с привлечением выдающихся профессионалов.
- 4) происходит изучение нежелательных отклонений в работе, ошибок профессионала

12. Комплексное описание психической составляющей субъекта труда, характеристики психических и психофизиологических функций профессионала, как потенциального субъекта труда называют:

- 1) психограммой
- 2) профессиограммой
- 3) трудограммой
- 4) персонограммой

13. Процесс комплексного описания профессий в психологии труда, инженерной и индустриальной психологии называют:

- 1) психограммой
- 2) профессиограммой
- 3) трудограммой
- 4) персонограммой

14. Такие эргатические функции как прием и переработка информации, принятие ответственных решений, организация предметной среды и внешних средств труда в зоне работы, организация непосредственной социальной среды, самоорганизация субъекта труда, перемещение предметов и средств труда, приложение физических сил, управление предметами и средствами труда, взаимодействие предмета и средств труда – технологические функции, - относят к группе эргатических функций:

- 1) духовного производства
- 2) производства упорядоченности социальных процессов
- 3) производства полезных действий обслуживания и самообслуживания
- 4) материального производства

15. Найдите верное соотношение содержания понятий:

- 1) совокупность трудовых постов = рабочее место
- 2) профессия = множество трудовых постов

3) рабочее место = профессия

4) трудовой пост = профессия

16. Представители таких профессий как оператор станка с числовым управлением, оператор конвейерной линии, диспетчер аэропорта могут быть охарактеризованы преобладанием средств труда:

1) ручных

2) машинно-ручных

3) автоматизированных и автоматических средств

4) функциональных средств

17. Четырехуровневая классификация профессий, предложенная Е.А. Климовым, основана на следующих классификационных критериях:

1) разновидность предметных (объектных) областей

2) признак цели

3) состав деятельности

4) признак преобладающие средства труда

5) условия труда

6) признак продукт (результат) труда

18. Исключите лишнее: Какие из обозначенных ниже групп профессий, выделенных по признаку целей, не входят во второй ярус классификации профессий по Е.А. Климову:

1) гностические профессии

2) изыскательные профессии

3) созидающие профессии

4) преобразующие профессии

5) управленческие профессии (администрирование)

19. Организм человека как субъекта труда (его подсистемы, органы) в труде тренера, артиста балета относят к средствам труда:

1) внешним объективизированным вещественным

2) внешним объективизированным функциональным

3) внутренним средствам

20. Группа функционирующих людей как объект руководства или управления в труде дирижера, военначальника, бригадира относят к средствам труда:

1) внешним объективизированным вещественным

2) внешним объективизированным функциональным

3) внутренним средствам

Краткие методические указания

При подготовке к тестированию необходимо руководствоваться знаниями, полученными на лекционных и практических занятиях и в ходе самостоятельной работы. Тестовые задания могут предполагать один или несколько вариантов ответа. Ответы записываются цифрой.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	18-20	Студент ответил верно 19-20 вопросов.
4	12-17	Студент верно ответил на 15-18 вопросов.
3	7-11	Студент верно ответил на 10-14 вопросов.
2	0-6	Студент дал 9 или менее правильных ответов