

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО  
Кафедра общей психологии

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

---

37.05.02 Психология служебной деятельности

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

---

Психология менеджмента и организационное консультирование

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *специалитет*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2025

*Психология труда*  
Рабочая программа дисциплины

УТВЕРЖДЕНО  
Протокол заседания кафедры Общей психологии  
№3 от 24.10.2024

## Оглавление

<b><u>1. Пояснительная записка</u></b> .....	4
<b><u>1.1. Цель и задачи дисциплины</u></b> .....	4
<b><u>1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</u></b> .....	4
<b><u>1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы</u></b> .....	5
<b><u>2. Структура дисциплины</u></b> .....	6
<b><u>3. Содержание дисциплины</u></b> .....	6
<b><u>4. Образовательные технологии</u></b> .....	8
<b><u>5. Оценка планируемых результатов обучения</u></b> .....	10
<b><u>5.1. Система оценивания</u></b> .....	10
<b><u>5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине</u></b> .....	11
<b><u>5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u></b> .....	12
<b><u>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</u></b> .....	20
<b><u>6.1. Список источников и литературы</u></b> .....	20
<b><u>6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</u></b> .....	21
<b><u>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</u></b> .....	21
<b><u>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</u></b> .....	22
<b><u>9. Методические материалы</u></b> .....	23
<b><u>9.1. Планы семинарских занятий</u></b> .....	23
<b><u>9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ</u></b> .....	29
<b><u>Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины</u></b> .....	29

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - познакомить студентов с основными подходами в области организации трудовой и профессиональной деятельности и анализа психологических особенностей человека как субъекта профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений о существенных аспектах активности человека как субъекта профессиональной деятельности;
- познакомить студентов с основными подходами к изучению трудовой и профессиональной деятельности;
- научить активному и осознанному применению различных практик, используемых в современной психологии профессиональной деятельности
- сформировать практические навыки использования различных техник и разработки инструментов изучения и оптимизации профессиональной деятельности и повышения эффективности труда;
- сформировать профессиональное владение методами психологии труда;

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
<b>ОПК-4</b> Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и	<b>ОПК-4.2</b> Уметь анализировать и оценивать структуру и психологические условия профессиональной деятельности персонала в рамках определенной сферы профессиональной деятельности	Знать: <ul style="list-style-type: none"> <li>• понятийный и категориальный аппарат, основные проблемы и задачи психологии труда, методологические основы и принципы исследования труда и личности профессионала;</li> <li>• основные подходы к изучению развития личности в трудовой деятельности;</li> <li>• закономерности проявлений психических процессов человека в процессе трудовой деятельности;</li> <li>• психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров;</li> <li>• процедуры и критерии позволяющие оценивать и осуществлять мониторинг эффективности организации труда;</li> </ul>
	<b>ОПК-4.3</b> Уметь определять и применять оптимальные процедуры для измерения личностных характеристик; осуществлять	Уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>• объективно и всестороннее анализировать реальные условия и факторы трудовой деятельности и жизни субъекта труда;</li> <li>• анализировать особенности корпоративной культуры, социально-психологический климат в трудовом коллективе, причины конфликтов в трудовой деятельности, давать рекомендации по оптимизации организационной структуры с целью</li> </ul>

<p>осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>оценку и прогноз профессиональной деятельности специалиста (персонала)</p>	<p>повышения эффективности трудовой деятельности; Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами обеспечения психологической безопасности личности в труде;</li> <li>• способами саморегуляции в условиях профессионального стресса</li> </ul>
<p><b>ОПК-15</b> Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</p>	<p><b>ОПК-15.3</b> Владеть способностью осуществлять организационно-управленческую деятельность при решении задач профессиональной деятельности в составе малой группы</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом;</li> <li>• основные подходы к изучению развития личности в трудовой деятельности;</li> <li>• психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров;</li> <li>• процедуры и критерии позволяющие оценивать и осуществлять мониторинг эффективности организации труда;</li> </ul>
<p><b>ОПК-16</b> Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p><b>ОПК-16.2</b> Уметь работать в локальной и глобальной компьютерных сетях, самообучаться в современных компьютерных средах, организовывать автоматизированное рабочее место</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• объективно и всестороннее анализировать реальные условия и факторы трудовой деятельности и жизни субъекта труда;</li> <li>• диагностировать профессиональные способности и профессионально-важные качества субъекта труда;</li> <li>• анализировать особенности корпоративной культуры, социально-психологический климат в трудовом коллективе, причины конфликтов в трудовой деятельности, давать рекомендации по оптимизации организационной структуры с целью повышения эффективности трудовой деятельности;</li> <li>• создавать различные элементы или целостные инструменты управления эффективностью трудовой деятельности.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами диагностики профессионально-важных качеств и психологических состояний в профессиональной деятельности;</li> <li>• методами диагностики и управления конфликтов в профессиональной деятельности</li> </ul>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Общая психология, Общий психологический практикум, Введение в профессиональную деятельность, Основы профессиональной деятельности, Социальная психология, Психология развития и возрастная психология, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Организационная психология, Психология конфликта, Психология кадрового менеджмента, Организационная психология, Психология профессиональной адаптации, Управляемое формирование профессиональной деятельности специалистов, Исследование личности в профессиональной деятельности, Проблемы организационной социализации, Психология стресса и стрессоустойчивого поведения, Психологическое обеспечение служебной деятельности, Организация отбора, обучения и оценки персонала, Профессиональные деформации и синдром профессионального выгорания.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	20
4	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела	Содержание
1	Основные проблемы психологии труда.	Предмет, цели и задачи психологии труда. Основная проблематика психологии труда. Цель и задачи психологии труда. Проблема предмета и метода психологии труда. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении. Трудности при реализации сложных уровней помощи. Основные разделы психологии труда: психология труда в традиционном варианте, инженерная психология, психология управления, профориентация, профессиональное образование. Эргономика и ее место среди наук о труде. Методы психологии труда. Психологическое понимание труда и профессии. Психологические характеристика труда и профессиональной деятельности : сходства и различия. История психологии труда. Культурно-исторические

		основы развития психологического знания о труде. Представления о труде в эпоху древности и феодализма. История зарубежной психологии и социологии труда. Психотехника и ее кризис. История отечественной психологии труда. Общие тенденции в развитии представлений о труде.
2	Психология профессий. Основы профессиографирования	Основные вопросы профессиоведения. Психология профессий. Классификация профессий. Разные основания для классификации профессий. Примеры классификаций. «Формула профессий» (по Е.А.Климову). Схема анализа профессии (по Н.С.Пряжникову). Профессионально важные качества личности (ПВК). Проблема профессиональной пригодности. Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии». Методы и различные схемы профессиографирования. Психологические основы профессионального отбора, подбора, аттестации кадров. Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.
3	Мотивация профессиональной деятельности	Психология потребностей и мотивов труда. Проблема мотивации профессиональной деятельности. Управление как мотивирование трудовой деятельности: менеджер и власть, психология ответственности. Теории мотивации А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакГрегора, Д.МакКлелланда и Д.Аткинсона, К. Альдерфера, В.Врума, Адамса и др. Теоретическая модель формирования мотивации. Проблема гуманитаризации труда в современных условиях. Современные стратегии управления мотивации.
4	Развитие человека в профессии	Различные подходы к изучению развития личности в профессии и профессиональному развитию личности. Стадии профессионального становления. Кризисы профессионального становления. Профессиональное становление личности. Профессиональное самоопределение личности. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Проблема развития профессионального самосознания. Проблема профессиональных деструкций. Акмеологический подход в исследовании развития и профессионала.
5	Психологические особенности труда в организации. Конфликты в профессиональной деятельности	Психология производственного коллектива. «Организационная культура». Проблемы руководства и лидерства в коллективе. Основы кадрового менеджмента. Место кадровой службы в организации. Основные подходы к управлению персоналом. Оценка и мониторинг эффективности внедренных и используемых HR-технологий. Сущность и структура производственного конфликта. Факторы возникновения и развития конфликта. Типы конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами.

6	Профессиональный стресс и профессиональное выгорание.	Состояния человека в труде. Общее представление о функциональных состояниях работника. Психические состояния в трудовой деятельности и их классификация: состояние утомления, состояние монотонности, эмоциональное напряжение. Состояние психологической готовности к деятельности. Условия труда и психические состояния человека. Проблема стресса и дистресса в труде. Проблема профессионального (эмоционального) выгорания: факторы риска, симптомы, стадии, профилактика. Методы оценки психических состояний человека. Методы психопрофилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний человека в труде. Профессиональные заболевания: причины и профилактика. Профилактика несчастных случаев: проектирование и оборудование рабочего места, обучение персонала, пропаганда правил техники безопасности.
---	---	---

#### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - выполнение учебных задач в группе (задачи 1,3) - самостоятельное выполнение учебной задачи (задача 2) - решение кейса	10 баллов	20 баллов
	20 баллов	20 баллов
	10 баллов	20 баллов
Промежуточная аттестация Итоговое тестирование Экзамен		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущий контроль

Компетенции: ОПК-4.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3

Оценка выполнения учебных задач №1, №3 происходит следующим образом.

Задание №1 и №3 выполняются в малых группах. Выполнение задачи оценивается до 10 баллов, при этом учитывается:

- правильность и полнота выполнения задач
- включенность участника в процесс решения

Количество баллов за каждый их параметров приведено ниже.

Компетенции: ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.2

Оценка самостоятельного выполнения учебной задачи №2 проводится следующим образом:

Выполнение каждой учебной задачи оценивается до 20 баллов, при этом учитывается:

- обоснование предложенных решений теоретическими знаниями, полученными из лекции и из текста, составляющего материал профессиональной пробы (его полнота);
- грамотность и полнота выполнения задания (его соответствие содержанию, отображенному в материале задания, и требованию задания).

Количество баллов за каждый их параметров приведено ниже.

Решение каждого кейса оценивается следующим образом:

Компетенции: ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.2, ОПК-7.3

Работа проводится в малых группах. Выполнение каждого кейса оценивается до 10 баллов:

- возможность реализации и прогноз эффективности решений;

- включенность участника в процесс решения.
- Количество баллов за каждый их параметров приведено ниже.

#### Промежуточная аттестация

При проведении промежуточной аттестации студент должен пройти тестирование. Работы оценивается до 40 баллов, в сумму которых включается:

- тест содержит менее 50% правильных ответов (0-10 баллов);
- ответ содержит 60-70% правильных ответов (11-20 баллов);
- ответ содержит 70-80 % правильных ответов (21 – 30 баллов);
- ответ содержит 80-100 % правильных ответов (31 – 40 баллов).

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.**

### **Раздел 2. Психология профессий. Основы профессиографирования**

Компетенции: ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.2, ОПК-7.3

#### Учебная задача №1.

Студенты разбиваются на малые группы (3-4 человека). Задание заключается в составлении профессиограммы психолога. Студентам предлагается выбрать отрасль психологии и специализацию психолога, чью профессиограмму они будут составлять. Составление профессиограммы, обсуждение в группе.

Таким образом, используются следующие критерии:

- задание выполнено не полностью, не правильно, студент не участвовал в групповой работе – 0-4 балла
- студент был включен в групповую работу, но задание выполнено не полностью или в выполнении задания допущены неточности – 5-8
- задание выполнено полностью и точно, студент был активен в групповой работе – 9-10 баллов

#### Учебная задача №2.

Выберите профессию, желательно из сферы служебной деятельности. Проведите интервью с представителем этой профессии, с целью получения необходимых сведений для составления профессиограммы. Составьте профессиограмму и выделите профессионально-важные качества (ПВК), необходимые для эффективной профессиональной деятельности и самореализации в профессии. Обоснуйте.

#### **Критерии оценки результатов выполнения задания №2.**

**От 16 до 20 баллов** – составлена профессиограмма с обоснованным выделением ПВК. Корректировка не требуется, есть интервью.

**От 10 до 15 баллов** – отсутствуют необходимые существенные разделы в профессиограмме, не выделены важные ПВК, есть интервью. Нужна корректировка

**От 0 до 9 баллов** – Выделены отдельные ПВК, нет обоснования, нет интервью.

### **Раздел 3. Мотивация профессиональной деятельности.**

#### Кейс № 1

Группе предлагается проанализировать мотивационную структуру организации и создать собственную программу повышения мотивации и удовлетворенности персонала.

Конкретные ситуации предлагаются с учетом состава и опыта группы.

Работа в малых группах (3-4 человека) с последующим общим обсуждением.

**Критерии оценки результатов выполнения задания каждым участником.**

**От 0 до 4 баллов** – система стимулирования неполная и/или участник пассивен.

**От 5 до 8 баллов** – система стимулирования не учитывает особенности организации или типы сотрудников. Участник включен в работу.

**От 9 до 10** - предложена эффективная структура, учитывающая все виды мотивов и особенности рассматриваемой организации. Участник включен в групповую работу.

**Раздел 3. Развитие человека в труде.****Учебная задача №3.**

Вариант А.

Выделите кризисы профессионального развития, проанализируйте факторы, приводящие к кризису, и предложите пути выхода из кризиса.

Вариант В.

Выделите мотивы профессиональной деятельности наиболее значимые на разных возрастных этапах. Подберите стимулирование трудовой деятельности для представителей разных возрастов.

**Критерии оценки результатов выполнения задания каждым участником.**

**От 0 до 4 баллов** - задание выполнено не полностью, не правильно, студент не участвовал в групповой работе

**От 5 до 8 баллов** - студент был включен в групповую работу, но задание выполнено не полностью или в выполнении задания допущены неточности –

**От 9 до 10 баллов** - задание выполнено полностью и точно, студент был активен в групповой работе баллов

**Раздел 5. Психологические особенности труда в организации. Конфликты в профессиональной деятельности.****Кейс № 2**

Группе предлагается выстроить структуру организации, рассмотреть структурные и функциональные связи, особенности руководства. Затем выбирается конфликтная ситуация. Необходимо проанализировать ее причины и разработать стратегию выхода из конфликта.

Работа в малых группах (3-4 человека) с последующим общим обсуждением.

**Критерии оценки результатов выполнения задания каждым участником.**

**От 4 до 0 баллов** – нет или некорректный анализ причин конфликта, нет стратегии решения, и/или участник пассивен

**От 5 до 8 баллов** – неполный анализ причин, стратегия решения конфликта не учитывает все факторы, участник включен

**От 9 до 10 баллов** – грамотно проанализированы все причины, предложены эффективная стратегия, учитывающая все факторы. Участник включен в групповую работу.

**Промежуточная аттестация**

При проведении промежуточной аттестации студент должен пройти тестирование. Работы оцениваются до 40 баллов, в сумму которых включается:

- тест содержит менее 50% правильных ответов (0-10 баллов);
- ответ содержит 60-70% правильных ответов (11-20 баллов);

- ответ содержит 70-80 % правильных ответов (21 – 30 баллов);
- ответ содержит 80-100 % правильных ответов (31 – 40 баллов).

Вопросы теста

Компетенции: ОПК-4.1

1. Трудовой процесс это -
  - 1) Субъект психологии труда
  - 2) Объект психологии труда
  
2. Предмет психологии труда - ...,
  
3. Какой из типов профессиограмм (по Е.М.Ивановой) служит для выявления причин сбоев, аварий и низкой эффективности труда
  - 1) информационные профессиограммы
  - 2) конструктивные профессиограммы
  - 3) ориентировочно-диагностические профессиограммы
  
4. Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения трудовой деятельности относится к:
  - 1) Психограмме
  - 2) Трудограмме
  
5. Описание условий труда в профессиограмме относится к
  - 1) психограмме
  - 2) трудограмме
  
6. Согласно Ф.Херцбергу факторы роста
  - 1) не имеют значения
  - 2) стимулируют к труду, но имеют непродолжительный эффект
  - 3) стимулируют к труду, имеют продолжительный и устойчивый эффект
  
7. По Тейлору деньги в качестве стимула, способствующего повышению эффективности труда:
  - 1) не важны
  - 2) имеют значения, но не являются основным стимулом
  - 3) являются основным стимулом, влияющим на эффективность труда
  
8. Согласно А. Маслоу
  - 1) Сначала должны быть более или менее удовлетворены потребности низшего уровня, прежде чем человек будет мотивированным потребностями более высокого уровня
  - 2) сначала удовлетворяются потребности более высокого уровня
  - 3) не имеет значения
  
9. Типы профессий по Е.А.Климову. Закончите типологию.
 

человек - человек

человек - знаковая система

человек - техника

человек - художественный образ

человек - ....
  
10. Вставьте пропущенное понятие.

«Эргономическая система» включает в себя: "человек-коллектив-машина-среда-...- культура-природа"

11. Заполните пирамиду потребностей по Маслоу:

- потребности самоактуализации
- потребности в уважении
- потребности в любви и принятии
- потребность в...
- физиологические потребности

ключ: безопасности

12. Теория Д.МакГрегора называется:

- 1) А и В
- 2) Y и Z
- 3) X и Y

13. Е.А.Климов по признакам целей выделяет три класса профессий. Допишите третий класс.

- гностические
- изыскательные
- ...

14. В ходе Хоторнских экспериментов Э.Мейо выяснилось, что объективные факторы организации труда (освещение, шум, вибрация и т.д.) для роста производительности труда

1. Почти не имеют значения
2. Имеют решающую роль
3. Эти факторы не рассматривались в ходе эксперимента

15. В ходе Хоторнских экспериментов, после отмены введенных ранее факторов улучшения условий труда (укороченный рабочий день, паузы для отдыха и т.д.) производительность труда

1. Резко снизилась
2. Снизилась незначительно
3. Не упала

16. В периодизации развития человека как субъекта труда Е.А.Климова профессиональное самоопределение является задачей стадии

1. Оптации
2. Адаптанта
3. Мастера

17. В периодизации развития человека как субъекта труда Е.А.Климова высшей стадией является:

- 1) стадия мастера
- 2) стадия авторитета
- 3) стадия наставника

18. По А.К. Марковой ситуация, когда человек уже работает, но еще не обладает полным набором качеств настоящего профессионала характерно для уровня профессионализма

1. Псевдопрофессионализм
2. Допрофессионализм
3. Профессионализм

19. При формировании индивидуального стиля деятельности важно
- 1) сначала освоить деятельность по нормативно-одобряемому образцу
  - 2) как можно скорее найти свой неповторимый стиль деятельности
  - 3) приобрести как можно больше отдельных умений и навыков
20. Смена работы как разрешение кризиса профессиональных ожиданий
- 1) нежелательный способ
  - 2) рекомендуется как один из основных способов
21. Выделение типового элемента профессиональной деятельности, присущего ряду профессий и выделяемого на основе общности требований к человеку, характерно для следующего подхода к профессиографированию:
- 1) Комплексной профессиограммы
  - 2) Модульного подхода
  - 3) Аналитической профессиограммы
22. К внешним мотивационным факторам труда (по Зеличенко, Шмелев) относятся:
- 1) факторы давления
  - 2) условия труда
  - 3) собственные мотивационные факторы профессии
23. По мнению Селье в возникновении дистресса в профессиональной деятельности увлеченность человека своей профессией
1. Не имеет значение
  2. Играет незначительную роль
  3. Играет первостепенную роль
24. Повышение заработной платы в качестве стимулятора трудовой деятельности
1. является самым эффективным стимулом
  2. неэффективно, так как имеет непродолжительный эффект
25. Один из признаков, характеризующих симптом эмоционального выгорания
1. деперсонализация
  2. конфликтность
  3. плохое настроение
26. Оказание помощи во вхождении человека в определенную производственную структуру для повышения ее эффективности относится к следующему уровню оказания психологической помощи:
1. Адаптационно-производственный (адаптационно-технологический) уровень.
  2. Социально-адаптационный уровень
  3. Ценностно-смысловой уровень.
27. Что из нижеперечисленного является одним из основных психологических регуляторов труда:
- 1) образ субъекта труда
  - 2) мышление
  - 3) деятельность
28. Что из перечисленного не является составляющими трудового поста (по Е.А.Климову)

- 1) цели, представление о результате труда;
- 2) заданный предмет труда;
- 3) система средств труда;
- 4) система профессиональных служебных обязанностей;
- 5) система прав работника;
- 6) система стимулирования труда
- 7) производственная среда (предметные и социальные условия труда).

29. Д.МакКлеланд и Д.Аткинсон выделили три типа мотивации (напишите недостающее понятие):

- Стремление к успеху
- Получение признания
- Стремление к ...

30. Теория «Х» МакГрегора утверждает

- 1) Работника надо принуждать к работе
- 2) Работник стремится к ответственности
- 3) Стремление к самоактуализации является важнейшей мотивирующей силой

31. По Д.Марсиа, подросток, совершивший выбор профессии не пройдя периода кризиса и взвешивания альтернатив, находится в статусе:

- 1) диффузии идентичности
- 2) предрешения
- 3) моратория
- 4) достигнутой идентичности

32. Профессиональное самоопределение (в сравнении с профориентацией) по Климову:

- 1) "самоориентирование" учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения
- 2) "ориентирование" школьника (оптанта) в системе профессий

33. Больше зависит от внешних благоприятных условий (по Пряжникову):

- 1) профессиональное самоопределение
- 2) личностное самоопределение
- 3) жизненное самоопределение

34. Сущность профессионального самоопределения (по Пряжникову) определяется:

- 1) как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности
- 2) совершением конкретного профессионального выбора
- 3) ориентировкой в мире профессий

35. К какой группе методов профориентации относятся опросники профессиональных способностей:

- 1) просветительские методы
- 2) методы профессиональной диагностики
- 3) методы морально-эмоциональной поддержки

36. В условиях жесткого лимита времени и высокой ответственности задания возникает следующий вид профессионального стресса (дистресса) (Н.В.Самоукина):

- 1) информационный стресс
- 2) эмоциональный стресс

## 3) коммуникативный стресс

37. Ф.Херберг главным стимулятором считал:

- 1) деньги
- 2) условия труда
- 3) саму работу и связанные с ней потребности

38. Иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений, изучает:

- инженерная психология
- психология управления
- профориентация
- психофизиология труда

39. Основным выводом теории справедливости С.Адамса состоит в том, что пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут уменьшать интенсивность труда  
людей можно заставить работать только чередуя поощрения и наказания  
результативный труд ведет к удовлетворению

В случае, если студент не набирает необходимое число баллов в результате текущего контроля (решения учебных задач и кейсов) и промежуточного контроля (теста), ему предлагаются вопросы для сдачи экзамена.

**Вопросы для подготовки к итоговой аттестации:**

Компетенции: ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.2, ОПК-7.3

Предмет психологии труда. Задачи психологии труда.

Методы психологии труда.

Разделы психологии труда.

Понятие субъекта труда.

Понятие трудового поста.

Основы психологического профессиоведения.

Виды и типы профессиограмм

Профессиограмма и психограмма.

Основные теории трудовой мотивации

Удовлетворенность трудом.

Мотивация труда и стимулирование трудовой активности.

Система стимулирования труда и организационная культура предприятия.

Профориентация. Методы профориентации

Профессиональное самоопределение. Проблема принятия решения о выборе профессии.

Психологические основы профессиональной консультации.

Понятие профотбора. Психологические основы расстановки и аттестации кадров.

Профессионально-важные качества (ПВК). ПВК и способности личности.

Сущность трудовой деятельности. Психологический анализ трудовой деятельности.

Психологические признаки профессии.

Профессиональная работоспособность.

Социально-трудовая реабилитация больных и инвалидов.

Профессиональные конфликты.

Психология безопасности в труде.

История отечественной психологии труда.

История зарубежной психологии труда.

Инженерная психология и эргономика.  
 Этапы становления профессионала.  
 Профилактика профессиональных заболеваний.  
 Кризисы профессионального становления личности.  
 Стресс в профессиональной деятельности.  
 Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Список источников и литературы

#### Основная литература:

1. **Климов Е.А.** Профессиональный менталитет и психозкологическая гипотеза // Общественные науки и современность. - 1995. - № 6. - С.140-149.
2. **Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.** Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов /; М-во образования и науки Рос. Федерации, Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Урал. отд-ние Рос. акад. образования. - М. : Акад. проект, 2005 : Деловая кн. - 239 с
3. **Зеер Э.Ф.** Психология профессий : учеб. пособие для вузов / - М. ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая кн., 2003. - 329 с
4. **Крайг Г.** Психология развития / науч. ред. пер. на рус. яз. Т. В. Прохоренко ; [пер. с англ. А. Маслов, О. Орешкина, А. Попов]. - 9-е изд. - М. [и др.] : Питер, 2007. - 939 с.
5. **Леонова А.Б., Чернышева О.Н.** Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия. - М. : Радикс, 1995. - 443 с.
6. **Носкова О. Г.** Психология труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / под ред. Е. А. Климова. - 6-е изд., стер. - М. : Академия, 2011. - 382 с
7. **Пряжников Н.С.** Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. - 476 с
8. **Сыманюк Э.Э.** Психологические барьеры профессионального развития личности : [учеб. пособие] / [под ред. Э. Ф. Зеера] ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. - 251 с

#### Дополнительная литература:

1. Батаршев Анатолий Васильевич. Диагностика профессионально важных качеств / А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова. - М. [и др.] : Питер, 2007. - 186 с.
2. Безносков Сергей Петрович. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. - СПб. : Речь, 2004. — 270.
3. Бодров Вячеслав Алексеевич. Психология профессиональной деятельности : теоретические и прикладные проблемы - М. : Ин-т психологии РАН, 2006. - 623 с.
4. Водопьянова Н. Е.. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
5. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О.. Профоринтология : теория и практика : учеб. пособие для высш. шк. / - М. ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая кн., 2006. - 188 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник / - М. : Академия, 2009. - 377 с.

7. Зеер Э. Ф., Рудей О. А.. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : учеб. пособие /; Рос. акад. образования, Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. ; Воронеж : Моск. психол.-соц. ин-т : МОДЭК, 2008. - 254 с.
8. Зеер Э. Ф. Профориентология : теория и практика : учеб. пособие для высш. шк. / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. - М. ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая кн., 2006. - 188 с.
9. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.
10. Климов Евгений Александрович. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям: 031000 - Педагогика и психология, 031300 - Соц. педагогика, 033400 - Педагогика / Е. А. Климов. - 3-е изд., стер.. - М. : Академия, 2007. - 301 с.
11. Маклаков Анатолий Геннадьевич. Профессиональный психологический отбор персонала : теория и практика / А. Г. Маклаков. - СПб. : Питер, 2008. - 479 с.
12. Полякова Ольга Борисовна. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности : учеб. пособие / О. Б. Полякова ; [гл. ред. Д. И. Фельдштейн]; М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2008. - 296 с.
13. Психология труда : учебник для бакалавров / [Карпов А. В. и др.] ; под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд.. - М. : Юрайт, 2012. - 350 с.
14. Стрелков, Юрий Константинович. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие для вузов / Ю. К. Стрелков. - М. : Высш. шк. : Academia, 2001. - 358, [1] с. : ил.; 22 см.

## 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

<http://.proforientator.ru/tests>

<http://profigrama.ru>

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Психологическая сеть русского Интернета:

([http://www.nsu.Ru/psych/intemet/info/psi\\_idx.hfm](http://www.nsu.Ru/psych/intemet/info/psi_idx.hfm))

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborin/wm.htm>)

Психологические исследования: <http://www.psystudy.com/>

Издание института психологии

РАН

—

[http://psyberlink.flogiston.ru/internet/journ\\_ru/j\\_ip.htm](http://psyberlink.flogiston.ru/internet/journ_ru/j_ip.htm);

Научный электронный журнал «Психологические исследования» – <http://psystudy.ru>;

Журнал «Развитие личности» – <http://rl-online.ru/index.html>;

Психологическая газета – регулярное электронное издание – <http://www.psy.su>;

Журнал «Вопросы психологии» – <http://www.voppsy.ru>;

Московский психологический журнал – <http://magazine.mospsy.ru>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

### Состав программного обеспечения (ПО)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

### 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

~ для слепых и слабовидящих:

- ~ лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- ~ письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- ~ обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- ~ для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- ~ письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- ~ экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

~ для глухих и слабослышащих:

- ~ лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- ~ письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- ~ экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

~ для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- ~ лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- ~ письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- ~ экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- ~ для слепых и слабовидящих:
  - ~ в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - ~ в форме электронного документа;
  - ~ в форме аудиофайла.
- ~ для глухих и слабослышащих:
  - ~ в печатной форме;
  - ~ в форме электронного документа.
- ~ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - ~ в печатной форме;
  - ~ в форме электронного документа;
  - ~ в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- ~ для слепых и слабовидящих:
  - ~ устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - ~ дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - ~ принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- ~ для глухих и слабослышащих:
  - ~ автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - ~ акустический усилитель и колонки;
- ~ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - ~ передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - ~ компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### **Раздел 2. Психология профессий. Основы профессиографирования**

*Семинарское занятие 1 (6 часа – очная, 4 часа - очно-заочная и очно-заочной формы обучения).*

Вопросы для обсуждения:

1. Психология профессий. Классификация профессий. Основания для классификации профессий.
2. Характеристика профессий различных сфер:
  - «человек-человек»;
  - «человек-природа»;
  - «человек-знаковая система»;
  - «человек-художественный образ»;
  - «человек-техника».
3. «Формула профессий». Схема анализа профессии.
4. Понятие «профессиограмма». Методы и различные схемы профессиографирования: организационные методы, методы сбора эмпирических данных, методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы.
5. Профессионально важные качества личности (ПВК).
6. Значение профессиографирования для профотбора в организации.

Задание 1: Выберите профессию и проанализируйте ее согласно схеме анализа профессии. Обсуждение выполнения задания в группе

Задание 2: учебная задача № 1 (см.п.5.3.)

#### **Основная литература:**

- 1.Климов Е.А.Профессиональный менталитет и психоэкологическая гипотеза // Общественные науки и современность. - 1995. - N 6.- С.140-149.
- 2.Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов /; М-во образования и науки Рос. Федерации, Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Урал. отд-ние Рос. акад. образования. - М. : Акад. проект, 2005 : Деловая кн. - 239 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для вузов / - М. ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая кн., 2003. - 329 с.
4. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. - 476 с

#### **Дополнительная литература:**

1. Батаршев Анатолий Васильевич. Диагностика профессионально важных качеств / А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова. - М. [и др.] : Питер, 2007. - 186 с.
2. Безносов Сергей Петрович. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносов. - СПб. : Речь, 2004. – 270..
3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.
4. Климов Евгений Александрович. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям: 031000 - Педагогика и психология, 031300 - Соц. педагогика, 033400 - Педагогика / Е. А. Климов. - 3-е изд., стер.. - М. : Академия, 2007. - 301 с.
5. Маклаков Анатолий Геннадьевич. Профессиональный психологический отбор персонала : теория и практика / А. Г. Маклаков. - СПб. : Питер, 2008. - 479 с.
6. Психология труда : учебник для бакалавров / [Карпов А. В. и др.] ; под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд.. - М. : Юрайт, 2012. - 350 с.

#### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

<http://proforientator.ru/tests>

<http://profigrama.ru>

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborism/wm.htm>)

### **Раздел 3. Мотивация профессиональной деятельности**

#### **Семинарское занятие 2 (4 часа – очная, 4 часа - очно-заочная и очно-заочной формы обучения).**

Занятие в форме дискуссионного семинара проводится по следующему плану:

1. Студенты распределяются на микрогруппы, объединенные вокруг разных вариантов кейса (см. раздел 5.3., кейс №1).
2. Каждая микрогруппа представляет для обсуждения свою версию решения кейса.
2. Все альтернативные версии обсуждаются в группе
3. В ходе и по итогам обсуждения каждая группа фиксирует вопросы, критические замечания и рекомендации однокурсников и преподавателя для корректировки своего решения.

#### **Основная литература:**

1. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия. - М. : Радикс, 1995. - 443 с.
2. Носкова О. Г. Психология труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / под ред. Е. А. Климова. - 6-е изд., стер. - М. : Академия, 2011. - 382 с
3. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. - 476 с

#### **Дополнительная литература:**

1. Бодров Вячеслав Алексеевич. Психология профессиональной деятельности : теоретические и прикладные проблемы - М. : Ин-т психологии РАН, 2006. - 623 с.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.
3. Психология труда : учебник для бакалавров / [Карпов А. В. и др.] ; под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд.. - М. : Юрайт, 2012. - 350 с.

#### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

<http://proforientator.ru/tests>

<http://profigrama.ru>

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborism/wm.htm>)

Библиотека Фонда содействия развитию психической культуры: <http://psylib.kiev.ua/>

Издание института психологии РАН –

[http://psyberlink.flogiston.ru/internet/journ\\_ru/j\\_ip.htm](http://psyberlink.flogiston.ru/internet/journ_ru/j_ip.htm);

Научный электронный журнал «Психологические исследования» – <http://psystudy.ru>;

Журнал «Развитие личности» – <http://rl-online.ru/index.html>;

Психологическая газета – регулярное электронное издание – <http://www.psy.su>;  
 Журнал «Вопросы психологии» – <http://www.voppsy.ru>;  
 Московский психологический журнал – <http://magazine.mospsy.ru>

#### **Раздел 4. Развитие человека в профессии.**

##### **Семинарское занятие 3 (4 часа – очная, 2 часа - очно-заочная).**

Занятие проводится в форме дискуссионного семинара по следующему плану:

1. Студенты распределяются на микрогруппы, и выполняют учебную задачу № 3 (варианты задач представлены в разделе 5.3)
2. Каждая микрогруппа представляет для обсуждения свою вариант решения задачи.
3. Все альтернативные версии обсуждаются в общей группе
4. В ходе и по итогам обсуждения каждая группа фиксирует вопросы, критические замечания и рекомендации однокурсников и преподавателя для корректировки своего решения.

##### **Основная литература:**

- 1.Климов Е.А.Профессиональный менталитет и психосоциологическая гипотеза // Общественные науки и современность. - 1995. - N 6.- С.140-149.
- 2.Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов /; М-во образования и науки Рос. Федерации, Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Урал. отд-ние Рос. акад. образования. - М. : Акад. проект, 2005 : Деловая кн. - 239 с.
- 3.Крайг Г. Психология развития / науч. ред. пер. на рус. яз. Т. В. Прохоренко ; [пер. с англ. А. Маслов, О. Орешкина, А. Попов]. - 9-е изд. - М. [и др.] : Питер, 2007. - 939 с.
- 4.Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. - 476 с
- 5.Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : [учеб. пособие] / [под ред. Э. Ф. Зеера] ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. - 251 с

##### **Дополнительная литература:**

- 1.Безносков Сергей Петрович. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. - СПб. : Речь, 2004. – 270.
- 2.Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О.. Профориентология : теория и практика : учеб. пособие для высш. шк. /. - М. ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая кн., 2006. - 188с.
- 3.Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник / - М. : Академия, 2009. - 377 с.
- 4.Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : учеб. пособие /;Рос. акад. образования, Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. ; Воронеж : Моск. психол.-соц. ин-т : МОДЭК, 2008. - 254 с.
- 5.Климов Евгений Александрович. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям: 031000 - Педагогика и психология, 031300 - Соц. педагогика, 033400 - Педагогика / Е. А. Климов. - 3-е изд., стер.. - М. : Академия, 2007. - 301 с.
- 6.Полякова Ольга Борисовна. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности : учеб. пособие / О. Б. Полякова ; [гл. ред. Д. И. Фельдштейн]; М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2008. - 296 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:  
<http://.proforientator.ru/tests>

<http://profigrama.ru>

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborin/wm.htm>)

Психологические исследования: <http://www.psystudy.com/>

Журнал «Развитие личности» – <http://rl-online.ru/index.html>;

Психологическая газета – регулярное электронное издание – <http://www.psy.su>;

Журнал «Вопросы психологии» – <http://www.voppsy.ru>;

Московский психологический журнал – <http://magazine.mospsy.ru>

## **Раздел 5. Психологические особенности труда в организации. Конфликты в профессиональной деятельности**

### **Семинарское занятие 4 (4 часа – очная, 2 часа – очно-заочная).**

Вопросы для обсуждения:

1. Причины конфликтов в организации
2. Факторы возникновения и развития конфликта.
3. Способы управления производственными конфликтами.

Задание: решение кейса №2

Семинарское занятие проводится по следующему плану:

1. Студенты распределяются на микрогруппы, объединенные вокруг разных вариантов кейса (см. раздел 5.4., кейс №1).

2. Каждая микрогруппа представляет для обсуждения свою версию решения кейса.

2. Все альтернативные версии обсуждаются в группе

3. В ходе и по итогам обсуждения каждая группа фиксирует вопросы, критические замечания и рекомендации однокурсников и преподавателя для корректировки своего решения.

Источники и литература к разделу 5:

- лекции

- литература:

### **Основная литература:**

1. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия. - М. : Радикс, 1995. - 443 с.

2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Н. С.

Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. - 476 с

### **Дополнительная литература:**

1. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

<http://proforientator.ru/tests>

<http://profigrama.ru>

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborism/wm.htm>)

## **Раздел 6. Функциональные состояния человека в труде. Профессиональный стресс и профессиональное выгорание.**

### **Семинарское занятие 5 (4 часа – очная, 2 часа очно-заочная).**

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы развития стресса в профессиональной деятельности. Стресс и дистресс.
2. Эмоциональное выгорание: причины, симптомы, стадии развития, диагностика.
3. Профилактика эмоционального выгорания.

Задание: разработать и обосновать программу профилактики эмоционального выгорания с учетом особенностей организационной культуры.

Задание выполняется в микрогруппах.

1. Каждая микрогруппа представляет для обсуждения свою программу.
2. Все программы обсуждаются в группе
3. В ходе и по итогам обсуждения каждая группа фиксирует вопросы, критические замечания и рекомендации однокурсников и преподавателя для корректировки своей программы.

Источники и литература к разделу 6:

- лекции

- литература:

#### **Основная литература:**

1. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2005. - 476 с

#### **Дополнительная литература:**

1. Водопьянова Н. Е.. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
2. Полякова Ольга Борисовна. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности : учеб. пособие / О. Б. Полякова ; [гл. ред. Д. И. Фельдштейн]; М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2008. - 296 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://proforientator.ru/tests>

<http://effecton.biz>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

<http://proforientator.ru/tests>

<http://profigrama.ru>

<http://effecton.biz>

<http://hr-portal.ru>

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborism/wm.htm>)

## 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;
- логичность и последовательность;
- точность приведенных сведений;
- ясность и лаконичность изложения материала;
- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

## Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

### АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины - познакомить студентов с основными подходами в области организации трудовой и профессиональной деятельности и анализа психологических особенностей человека как субъекта профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений о существенных аспектах активности человека как субъекта профессиональной деятельности;
- познакомить студентов с основными подходами к изучению трудовой и профессиональной деятельности;
- научить активному и осознанному применению различных практик, используемых в современной психологии профессиональной деятельности
- сформировать практические навыки использования различных техник и разработки инструментов изучения и оптимизации профессиональной деятельности и повышения эффективности труда;
- сформировать профессиональное владение методами психологии труда;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- понятийный и категориальный аппарат, основные проблемы и задачи психологии труда, методологические основы и принципы исследования труда и личности профессионала;
- основные подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом;
- основные подходы к изучению развития личности в трудовой деятельности;
- закономерности проявлений психических процессов человека в процессе трудовой деятельности;
- психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров;
- процедуры и критерии позволяющие оценивать и осуществлять мониторинг эффективности организации труда;
- психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров;
- процедуры и критерии позволяющие оценивать и осуществлять мониторинг эффективности организации труда;

**Уметь:**

- объективно и всестороннее анализировать реальные условия и факторы трудовой деятельности и жизни субъекта труда;
- диагностировать профессиональные способности и профессионально-важные качества субъекта труда;
- анализировать особенности корпоративной культуры, социально-психологический климат в трудовом коллективе, причины конфликтов в трудовой деятельности, давать рекомендации по оптимизации организационной структуры с целью повышения эффективности трудовой деятельности;
- создавать различные элементы или целостные инструменты управления эффективностью трудовой деятельности.

**Владеть:**

- методами диагностики профессионально-важных качеств и психологических состояний в профессиональной деятельности;
- методами диагностики и управления конфликтов в профессиональной деятельности,
- методами обеспечения психологической безопасности личности в труде;
- способами саморегуляции в условиях профессионального стресса.