

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ  
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и  
управления социально-  
экономическими системами  
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор  
С.В. Авдашкевич  
28.06.2023

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.19 Психология трудовой деятельности и социально-трудовых отношений
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат философских наук, доцент Кобелева Л. С.

Санкт-Петербург  
2023

### **1. Цели и задачи дисциплины:**

#### *Цель освоения дисциплины:*

сформировать у студентов научно обоснованное представление о современных условиях профессиональной деятельности и ее психологических основах; обозначить возможности самооценки и самореализации в различных направлениях профессиональной деятельности; заложить основы для развития долгосрочной мотивации к освоению выбранной профессии, формирование у студентов системного понимания психология труда, овладение студентами понятийным аппаратом данной дисциплины, специфическими методами и технологиями работы, создание представления о применимости психологии труда к решению задач психологической практики в различных организациях и с различными клиентами.

#### *Задачи дисциплины:*

Познакомить студентов с психологическими особенностями и условиями реализации современных видов профессиональной деятельности в организациях разных типов;

определить важнейшие психологические требования к работнику современной организации;

показать значение психологических знаний в развитии профессиональных умений и навыков;

сформировать представление о направлениях и реализации профессиональной карьеры, возможностях и ограничениях в управлении своей карьерой, перспективах самореализации;

сформировать ряд универсальных навыков и умений, необходимых для совместной работы с другими людьми. Познакомить студентов с историей развития и современными взглядами на психологию труда, обращая внимание на роль труда в формировании личности и развитии общества. Рассмотреть специфику трудовых процессов, взаимовлияние психических особенностей человека и его трудовой деятельности. Сформировать представления о возможностях и особенностях профессионального становления, творческой самореализации человека в труде. Выработать навыки совершенствования профессиональной трудовой деятельности сотрудников предприятий и учреждений в различных сферах деятельности, развития трудового потенциала человека психологическими методами. Показать причины и специфику профессиональных деформаций, дезадаптаций и других негативных явлений, связанных с трудовой деятельностью, а также возможности диагностики, коррекции и профилактики этих явлений методами психологии труда.

### **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования**

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
<p>ПК-1 Способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>ПК-1.1 Знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности); порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; источники обеспечения организации кадрами; об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; основы экономики, организации труда и управления; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения.</p> <p>ПК-1.2 Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-1.3 Способен анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	
ПК-2 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала	<p>ПК-2.1 Знает технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; основы производственной деятельности организации; порядок заключения договоров (контрактов), проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации; порядок и технологию проведения аттестации.</p>	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

<b>Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Примечание</b>
	ПК-2.2 Умеет определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала; определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала; выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации; определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала; обеспечивать документационное сопровождение аттестации персонала; обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; умеет определять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персонала, производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров; составлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов; пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки и аттестации персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; умеет систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством.	

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-2.3 Способен анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессии, специальности) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; обеспечивать разработку плана оценки персонала в соответствии с целями организации; разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; определять ресурсы, выбирать средства и методы проведения оценки персонала; проводить оценку персонала в соответствии с планами организации; организовывать сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; сопровождать договоры с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению; анализировать результаты оценки персонала, готовить рекомендации руководству и персоналу; консультировать персонал по вопросам оценки, включая оценку затрат; готовить предложения по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала; готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации</p>	
<p>ПК-5 Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику</p>	<p>ПК-5.1 Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.</p>	<p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-5.2 Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p> <p>ПК-5.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; разрабатывать корпоративные социальные программы; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-1.1. Знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности); порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; источники обеспечения организации кадрами; об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; основы экономики, организации труда и управления; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения.</p>	<p>Знает основные этапы и тенденции становления психологии труда, базовые понятия, категории и классификации элементов трудовой деятельности, факторы, влияющие на профессиональный выбор и профессиональное самоопределение человека, принципы научной организации труда; основные регуляторы трудовой деятельности человека,</p>
<p>ПК-1.2. Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>Умеет диагностировать этапы профессионального становления, применять технологии профессионального отбора, обосновывать методы и технологии профилактики и минимизации негативных последствий труда (профдеформаций, выгорания и т. д.)</p>

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-1.3. Способен анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	<p>Имеет навыки: применения основных методов и технологии анализа трудовой деятельности человека; диагностики профессиональной ориентации отдельных людей; проведения групповых профориентационных мероприятий; использования принципов и подходов научной организации труда для повышения заинтересованности и эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятий; – коррекции и профилактики негативных трудовых явлений.</p>
<p>ПК-2.1. Знает технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; основы производственной деятельности организации; порядок заключения договоров (контрактов), проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации; порядок и технологию проведения аттестации.</p>	<p>Знает, как определить уровень профессиональных знаний, умений и компетенций; как оценить личностные качества и характеристики; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; основы производственной деятельности организации; как грамотно заключить договор (контракт), провести закупочные процедуры и оформить сопутствующую документацию; порядок и технологию проведения аттестации.</p>

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-2.2. Умеет определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала; определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала; выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации; определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала; обеспечивать документационное сопровождение аттестации персонала; обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; умеет определять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персонала, производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров; составлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов; пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки и аттестации персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; умеет систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством.</p>	<p>Умеет увидеть структуру оценки и аттестации персонала; определять и применять средства и методы оценки и аттестации персонала; выделять группы персонала для проведения оценки и аттестации; определять мотивацию проведения оценки персонала; организовать профессиональное конфиденциальное сопровождение оценки и документационное сопровождение аттестации персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; умеет определять условия и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров; контролировать расходы на оценку и аттестацию персонала (планировать бюджет); пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки и аттестации персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; умеет систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством.</p>
<p>ПК-2.3. Способен анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессии, специальности) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; обеспечивать разработку плана оценки персонала в соответствии с целями организации; разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; определять ресурсы, выбирать средства и методы проведения оценки персонала; проводить оценку персонала в соответствии с планами организации; организовывать сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; сопровождать договоры с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению; анализировать результаты оценки персонала, готовить рекомендации руководству и персоналу; консультировать персонал по вопросам оценки, включая оценку затрат; готовить предложения по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала; готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации</p>	<p>Владеет способностью анализировать структуры, и вакантные должности (профессии, специальности) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда; обеспечивать разработку плана оценки персонала в соответствии с целями организации; разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; определять ресурсы, выбирать средства и методы проведения оценки персонала; организовывать сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; сопровождать договоры с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала; анализировать результаты оценки персонала, готовить рекомендации руководству и персоналу; консультировать персонал по вопросам оценки, включая оценку затрат; готовить предложения по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала в соответствии с законодательством Российской Федерации</p>

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-5.1. Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.</p>	<p>Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.</p>
<p>ПК-5.2. Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p>	<p>Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; определять объемы средств для реализации социальных гарантий для формирования бюджета; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; разрабатывать корпоративные социальные программы; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.	Способен разрабатывать и анализировать успешные корпоративные практики по организации социальных программ; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики и удовлетворенность персонала.

### 3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-1.1 ПК-2.1 ПК-5.1	ПК-1.2 ПК-2.2 ПК-5.2	ПК-1.3 ПК-2.3 ПК-5.3
1	Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии Психология труда в системе психологических дисциплин	ПК-5	Конспект №1 (10) Тестирование №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
2	Саморегуляция и саморазвитие в профессии Психология профессионального отбора и профессионального развития.	ПК-1 ПК-2	Конспект №1 (10) Тестирование №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
3	Социально-психологические аспекты совместной деятельности	ПК-2 ПК-5	Конспект №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	ПК-1 ПК-2 ПК-5	Конспект №1 (10) Тестирование №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
5	Психология управления в современной организации	ПК-1 ПК-5	Конспект №1 (10) Тестирование №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
<b>Количество баллов (100 баллов):</b>			100		

<b>Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа</b>
<p><b>Тема 1:</b> Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии Психология труда в системе психологических дисциплин</p> <p>Психология труда является именно научной дисциплиной — как отрасль психологии, изучающая условия, пути и методы научно обоснованного решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта труда. Труд — это явление, прежде всего социально-экономическое, и существуют вопросы его принципиально-научного понимания, планирования и организации на уровне системы народного хозяйства, отрасли, предприятия, вопросы его учета и вознаграждения. Психология труда опирается на систему философского знания или на методологию, с одной стороны, и предоставляет конкретно-научный материал для развития философии — с другой.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Психологические особенности человека и характеристики профессии</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 2:</b> Саморегуляция и саморазвитие в профессии Психология профессионального отбора и профессионального развития.</p> <p>Психология профессионального развития изучает феноменологию становления личности, психологические закономерности профессионального обучения, воспитания и развития, возрастные особенности субъектов профессионализации. Психология профессионального развития личности располагает множеством инвариантных теоретических разработок в изучении разнообразных сфер профессионального развития личности как в зарубежной, так и отечественной психологии.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Психология профессионального отбора и профессионального развития</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 3:</b> Социально-психологические аспекты совместной деятельности</p> <p>Социально-психологическое исследование феномена совместной деятельности в отечественной психологии связано, как правило, с анализом проблемы психологии малой группы, ее образованием и функционированием. Совместная деятельность требует достаточно высокого уровня группового сплочения и ценностно-ориентационного единства участников.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Социально-психологические аспекты совместной деятельности.</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 4:</b> Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования</p> <p>Правила поведения и методы снятия психологического напряжения в условиях конфликта. Конфликтология – область научных знаний, посвященная теории и практике предупреждения, преодоления конфликтов. Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т.п.). Основу конфликтных ситуаций в группе между отдельными людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Психология конфликтного поведения и регулирования</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 5:</b> Психология управления в современной организации</p> <p>В управлении организацией, персоналом основной компонентой выступают люди (либо целые подразделения). Индивиды представлены в сложной системе управленческих взаимодействий, с точки зрения менеджмента они могут быть представлены как субъект или объект управления. Современная психология характеризуется процессом дифференциации, который порождает разделение данной науки на отдельные отрасли, например: - психология труда, изучающая психологические особенности и развитие трудовой деятельности человека</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Психология управления в современной организации.</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Курсовая работа:</b> не предусмотрено учебным планом</p>

*Очная форма обучения*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	36	36
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
Самостоятельная работа студента (СР)	33	33

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	39	39
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

\* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии Психология труда в системе психологических дисциплин	5	4	4	0	7	4
2	Саморегуляция и саморазвитие в профессии Психология профессионального отбора и профессионального развития.	5	4	2	0	6	2
3	Социально-психологические аспекты совместной деятельности	5	4	4	0	7	4
4	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	5	4	4	0	7	4
5	Психология управления в современной организации	5	2	4	0	6	4
Итого:			18	18	0	33	18

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

*Заочная форма обучения*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	87	87
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	87	87
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	12	12
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

\* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии Психология труда в системе психологических дисциплин	6	2	0	0	17	4
2	Саморегуляция и саморазвитие в профессии Психология профессионального отбора и профессионального развития.	6	0	2	0	18	2

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
3	Социально-психологические аспекты совместной деятельности	6	2	0	0	17	4
4	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	6	0	2	0	18	4
5	Психология управления в современной организации	6	0	0	0	17	4
Итого:			4	4	0	87	18

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	51	51
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	51	51
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	21	21
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

\* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии Психология труда в системе психологических дисциплин	6	2	2	0	10	4
2	Саморегуляция и саморазвитие в профессии Психология профессионального отбора и профессионального развития.	6	2	2	0	11	2
3	Социально-психологические аспекты совместной деятельности	6	2	2	0	10	4
4	Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования	6	0	2	0	10	4
5	Психология управления в современной организации	6	2	2	0	10	4
Итого:			8	10	0	51	18

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### 4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

## **5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

### *Основная литература:*

2. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА. Учебник для вузов / Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. - МГУ им. М.В. Ломоносова (г.Москва). Факультет психологии, 2022 г. - 249 с. - ISBN 978-5-534-00294-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-492050>

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. Учебник для вузов / Сафонов В. А. - Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург)., 2023 г. - 395 с. - ISBN 978-5-534-01455-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/socialnoe-partnerstvo-510938>

4. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Манухиной С. Ю. - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва)., 2023 г. - 485 с. - ISBN 978-5-9916-7215-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-511021>

### *Дополнительная литература:*

1. ЭРГОНОМИКА. Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Кулапов М. Н., Сидорова В. Н. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва)., 2023 г. - 157 с. - ISBN 978-5-9916-8258-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ergonomika-512105>

2. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА В 2 Ч. ЧАСТЬ 1. Учебник для вузов / Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. - МГУ им. М.В. Ломоносова (г.Москва). Факультет психологии, 2022 г. - 351 с. - ISBN 978-5-534-00129-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-inzhenernaya-psihologiya-i-ergonomika-v-2-ch-chast-1-492048>

3. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА В 2 Ч. ЧАСТЬ 2. Учебник для вузов / Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. - МГУ им. М.В. Ломоносова (г.Москва). Факультет психологии, 2022 г. - 186 с. - ISBN 978-5-534-00131-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-inzhenernaya-psihologiya-i-ergonomika-v-2-ch-chast-2-492049>

## **6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения**

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТUiЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: [arhch.neicon.ru](http://arhch.neicon.ru). - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] :

информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный

9. Научно-популярный психологический портал 5psy.RU [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://5psy.ru>. - Текст: электронный

10. Psylist [Электронный ресурс] : психологический образовательный сайт . - Режим доступа: <https://psylist.net>. - Текст: электронный

11. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный

12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

13. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

14. Мир психологии: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://www.persev.ru/>. - Текст: электронный

15. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета [imeos.ru](http://imeos.ru) и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

## **9. Оценочные материалы по дисциплине**

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания)

представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

## 9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

### Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Социально-психологическое исследование феномена совместной деятельности в отечественной психологии
2. Обоснования выбранной специальности инженер-строитель. Краткие сведения о развитии строительной техники
3. Первичное вхождение в профессию в трудах зарубежных и отечественных психологов
4. Психические состояния и их влияние на трудовую деятельность
5. Проблемы возрастных кризисов и их влияние на профессиональное самосознание
6. Профессионально значимые свойства внимания. Требования к вниманию в профессиональной деятельности
7. Классификация видов трудовой деятельности
8. Стресс, дистресс, фрустрация, сходство, отличие, влияние на человека в процессе трудовой деятельности
9. Основные принципы и способы проведения пилотажного исследования
10. Основные задачи психологии труда на современном этапе. Трудовой метод в психологии труда

история возникновения сущность и специфика использования

11. Профессиональные деструкции личности
12. Влияние стресса на деятельность человека
13. Влияние эмоций на деятельность человека
14. Психические состояния и их влияние на трудовую деятельность
15. Организация психологической службы
16. Человек и персонал в управлении
17. Психология безопасного труда Личностный фактор в происшествиях Надежность профессионала
18. Специфика функции внимания в трудовой деятельности
19. Роль процессов принятия решений в организации профессиональной деятельности

### **Собеседование, опрос/Контрольная работа №1**

1. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...
  - а) инженерной психологией;
  - +б) психологией труда;
  - в) психологией массовых коммуникаций.
2. Кто является основоположником современной отечественной психологии труда?
  - +а) Е.А. Климова;
  - б) И.М. Сеченов;
  - в) Р.В. Габдреев.
3. Какие методы являются основными методами психологии труда?  
Викиум
  - а) биографический метод исследования и метод психологического моделирования;
  - б) методы тестирования;
  - +в) наблюдение и эксперимент.
4. Предмет психологии труда – это...
  - +а) психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;
  - б) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
  - в) психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.
5. Что является общим методом психологии труда?
  - а) анализ продуктов трудовой деятельности;
  - +б) эксперимент;
  - в) хронометраж.
6. В психологии труда труд – это...
  - +а) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;
  - б) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей;
  - в) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект.
7. Что изучает психология труда?
  - а) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
  - +б) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;
  - в) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также

техническими средствами автоматизации.

8. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?

- а) часть инженерной психологии;
- б) отрасль возрастной и юридической психологии;
- +в) самостоятельная отрасль психологии.

9. Что является объектом психологии труда?

- +а) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
- б) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой;
- в) взаимодействие в системе «Человек – Машина».

тест 10. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в...

- +а) начале XX века в США и отдельных странах Европы;
- б) середине XX века в Европе;
- в) в конце XX века в США.

11. В психологии управления субъект труда рассматривается...

- +а) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;
- б) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности;
- в) во взаимоотношениях со сложной техникой.

12. Психология труда как область знаний...

- +а) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности;
- б) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в его взаимосвязи с процессом труда;
- в) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов.

13. Психология труда изучает человека как...

- а) способ осуществления труда;
- б) основу трудового процесса;
- +в) участника трудового процесса.

14. Профессиограмма деятельность юриста включает в себя следующие стороны:

- а) социальную, поисковую, аналитическую, прогностическую, коммуникативную, организационную;
- +б) социальную, поисковую, реконструктивную, коммуникативную, организационную и удостоверительную;

в) поисковую, реконструктивную, коммуникативную, морально-нравственную, деятельностно-ролевою характеристику.

15. Профессиограмма – это...

- а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
- +б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
- в) Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

16. Какова главная особенность способностей?

- +а) Они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
- б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
- в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.

17. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- +б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

18. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

- +а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
- б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
- в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

19. Деятельность принято разделять на...

- +а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;
- б) физическую и умственную, индивидуальную и общую;
- в) негативную и позитивную, простую и сложную.

тест\_20. Профорентация – это...

- а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профорентация.
- +б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.
- в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

21. Первой стадией динамики работоспособности человека является...

- а) стадия неустойчивой работоспособности;
- б) стадия уменьшения работоспособности;
- +в) стадия увеличения работоспособности.

22. И. Левитов рассматривает такие компоненты усталости как переживания:

- +а) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции;
- б) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности;
- в) общая скованность движений, дефекты восприятия.

23. Внешним мотивационным фактором труда является...

- +а) фактор давления;
- б) собственные мотивационные факторы профессии;
- в) возможности для реализации вне профессиональных целей;

### **Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1**

Деловая игра Постановка задачи

Необходимо провести диагностику трудовой мотивации с целью выявления ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персонала организации.

### Методические указания

Исследование трудовой мотивации проводится по следующим факторам.

#### Факторы удовлетворенности трудом

1. Отношение к содержанию выполняемой работы (интересная, нужная, важная, престижная).
2. Отношения в рабочем коллективе (отдел, группа, подразделение), в котором работают сотрудники.
3. Удовлетворенность условиями работы (рабочее место, оборудование, комфортная обстановка и т.д.).
4. Отношение к организации.
5. Удовлетворенность заработной платой, ее размером и системой вознаграждения.
6. Отношение к управлению (управление рабочим процессом, постановка задач, контроль, делегирование полномочий, совещания, мотивирование сотрудников).

#### Ценностные факторы труда

1. Оплата труда (размер и способы получения денежного вознаграждения).
2. Перспективы роста (карьерного, профессионального, личностного) — ценность развития и самореализации.
3. Ценность общности — хорошие отношения в коллективе, возможность дружеского общения, принадлежность к известной, успешной, престижной компании.
4. Ценность стабильности, защищенности и безопасности, чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода.
5. Ценность свободы, независимости, самодостаточности (гибкое рабочее время).
6. Ценность социально-бытовых условий (комфорт на работе).

В результате диагностики должны быть получены данные о степени удовлетворенности качеством трудовой жизни и системе трудовых ценностей работников. Сравнение факторов удовлетворенности трудом с ценностными ориентациями работников позволяет сделать вывод о несовпадении и проблемах в мотивационной политике организации.

В качестве методов получения информации чаще всего используется анкетирование и структурированное интервью. Анкетирование позволяет охватить большее количество опрашиваемых работников, структурировать вопросы и осуществлять формальную (статистическую) обработку данных. Собеседование дает возможность более глубокого анализа представлений работников о факторах удовлетворенности трудом и собственных трудовых ценностях. Желательно применять данные методы в комбинации: предварительное собеседование, затем разработка анкеты и проведение более широкого опроса и заключительного собеседования по получению более развернутой информации

### Конспект №1

Сделать опорный конспект по плану:

Введение.

1. Понятие деятельности.
2. Психология трудовой деятельности.
  - 2.1. Основные задачи и сущность психологии трудовой деятельности.
  - 2.2. Основные категории психологии трудовой деятельности.
  - 2.3. Психологическое содержание труда.
3. Методы изучения трудовой деятельности.

**Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1**

Напишите небольшое эссе (1—2 страницы) по одной из следующих тем. 1. Формирование мотивов труда. 2. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.

Темы для обсуждения: 1) психологические особенности конкретных видов профессиональной деятельности (ее средств, содержания, условий и организации, анализ ошибок, классификация профессий и т. д.); 2) влияние индивидуально-психологических особенностей человека на эффективность, надежность, безопасность труда; 3) психологические закономерности формирования профессиональной пригодности человека (профориентация, профотбор, профподготовка, адаптация к труду);

### **Задания творческого уровня №1**

Психология управления в современной организации

Сделать презентацию

### **Тестирование №1**

1. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...

а) инженерной психологией;

+б) психологией труда;

в) психологией массовых коммуникаций.

2. Кто является основоположником современной отечественной психологии труда?

+а) Е.А. Климова;

б) И.М. Сеченов;

в) Р.В. Габдреев.

3. Какие методы являются основными методами психологии труда?

Викиум

а) биографический метод исследования и метод психологического моделирования;

б) методы тестирования;

+в) наблюдение и эксперимент.

4. Предмет психологии труда – это...

+а) психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;

б) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;

в) психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.

5. Что является общим методом психологии труда?

а) анализ продуктов трудовой деятельности;

+б) эксперимент;

в) хронометраж.

6. В психологии труда труд – это...

+а) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;

б) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей;

в) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект.

7. Что изучает психология труда?

а) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;

+б) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;

в) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.

8. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?

а) часть инженерной психологии;

б) отрасль возрастной и юридической психологии;

+в) самостоятельная отрасль психологии.

9. Что является объектом психологии труда?

+а) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;

б) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой;

в) взаимодействие в системе «Человек – Машина».

тест 10. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в...

+а) начале XX века в США и отдельных странах Европы;

б) середине XX века в Европе;

в) в конце XX века в США.

11. В психологии управления субъект труда рассматривается...

+а) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;

б) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности;

в) во взаимоотношениях со сложной техникой.

12. Психология труда как область знаний...

+а) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности;

б) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в его взаимосвязи с процессом труда;

в) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов.

13. Психология труда изучает человека как...

а) способ осуществления труда;

б) основу трудового процесса;

+в) участника трудового процесса.

14. Профессиограмма деятельность юриста включает в себя следующие стороны:

а) социальную, поисковую, аналитическую, прогностическую, коммуникативную, организационную;

+б) социальную, поисковую, реконструктивную, коммуникативную, организационную и удостоверительную;

в) поисковую, реконструктивную, коммуникативную, морально-нравственную, деятельностно-ролевою характеристику.

15. Профессиограмма – это...

а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;

+б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;

в) Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность

работника эффективно осуществлять деятельность.

16. Какова главная особенность способностей?

- +а) Они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
- б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
- в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.

17. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- +б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

18. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

- +а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
- б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
- в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

19. Деятельность принято разделять на...

- +а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;
- б) физическую и умственную, индивидуальную и общую;
- в) негативную и позитивную, простую и сложную.

тест\_20. Профорентация – это...

- а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профорентация.
- +б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.
- в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

21. Первой стадией динамики работоспособности человека является...

- а) стадия неустойчивой работоспособности;
- б) стадия уменьшения работоспособности;
- +в) стадия увеличения работоспособности.

22. И. Левитов рассматривает такие компоненты усталости как переживания:

- +а) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции;
- б) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности;
- в) общая скованность движений, дефекты восприятия.

23. Внешним мотивационным фактором труда является...

- +а) фактор давления;
- б) собственные мотивационные факторы профессии;
- в) возможности для реализации внепрофессиональных целей;

## **9.2. Примерный перечень тем курсовой работы**

Не предусмотрено учебным планом

## **9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен**

### **Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену: (Вопрос №1)**

1. Психология труда как комплексная наука о закономерностях и характеристиках трудовой деятельности человека.
2. Предмет, актуальные проблемы и задачи психологии труда.
3. Связь психологии труда с другими науками.
4. Краткая история отечественной психологии труда.
5. Понятие «трудовой пост». Структура трудового поста.
6. Человек как субъект труда. Структура субъекта труда.
7. Направления развития человека как субъекта труда.
8. Периодизации развития человека как субъекта труда.
9. Индивидуально-типологические свойства человека как субъекта труда.
10. Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как ориентирующий психический образ.
11. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Вещественные и внешние функциональные средства труда.
12. Условия труда (профессиональная среда). Основные разновидности объективных условий труда: физическая, социальная, организационная среда.
13. Система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций) и система прав как составляющие трудового поста.
14. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект - объект». Структура субъективных факторов профпригодности.
15. Проблема установления оптимального соответствия субъекта труда и требований трудового поста.
16. Методы психологии труда.
17. Профессиография как средство организации психологического изучения профессий и профессиональной деятельности человека.
18. Принципы профессиографирования. Типы профессиограмм.
19. Структура профессиограммы и психограммы.
20. Классификация профессий, психологические признаки ее построения, цели применения. Обзор психологических классификаций профессий.
21. Психологическая классификация профессий Е. А. Климова, ее структура и возможности применения.
22. Понятие профессиональной ориентации. Цели, задачи и функции профориентации. Принципы осуществления профориентации.
23. Направления профессиональной ориентации.
24. Основные подходы к проблеме профессиональной ориентации.
25. Профессиональная консультация как условие активизации профессионального самоопределения.
26. Психологические основы профессионального обучения.
27. Формирование профессиональных умений и навыков.
28. Психологические основы профессионального отбора кадров.
29. Профессиональная адаптация. Факторы, обуславливающие процесс адаптации. Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров.
30. Проблема безопасности труда на современном производстве. Роль психолога в изучении и предотвращении причин несчастных случаев.
31. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности.

32. Закономерности (фазы) изменения работоспособности в процессе труда.

33. Эмоциональные состояния человека в процессе трудовой деятельности.

34. Психологические методы диагностики, коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.

### **Примерный перечень практических заданий к экзамену: (Вопрос №2)**

Ситуационная задача 1

В настоящее время всё больше распространяется состояние, которое развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Вопрос. Что это за состояние? Кто наиболее может быть подвержен данному состоянию?

Ответ. Данное состояние – это синдром профессионального (эмоционального) выгорания.

Синдрому профессионального выгорания наиболее подвержены:

- Педантичные люди;
- Демонстративные;
- Эмотивные (впечатлительные);
- Люди с низким уровнем профессиональной защищенности (отсутствие опыта, не повышающие свою квалификацию).

Тип задачи: задача, предполагающая воспроизведение знаний (задача на узнавание).

Ситуационная задача 2

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Вопрос. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

Ответ. Выделяется 4 типа профессионального развития личности. Наименее благоприятны нестабильный тип и тип с множественными выборами:

1. Стабильный тип – человек быстро проходит стадию разведки, быстро закрепляется в профессии, самой долгой по времени является стадия стабилизации, человек долго остается на высоте выбранной профессии, утверждаясь в ней;
2. Обычный тип – проходит все стадии без отклонений;
3. Нестабильный тип – человек выбрав профессию, закрепляется в ней не длительное время, возвращается в стадию разведки. В течение жизни это повторяется несколько (до трех и более) раз. Стадия стабилизации наступает поздно и длится недолго;
4. Тип с множественными проблемами – человек, который находится в поиске профессии всю жизнь. Стадия стабилизации практически не наступает.

Тип задачи: Задача, предполагающая простые мыслительные операции (задача на перечисление и описание фактов).

Ситуационная задача 3

Психолог-консультант в работе с клиентом должен соблюдать определенные принципы. Соблюдение данных принципов в процессе взаимодействия консультанта с клиентом позволяет работать с большей эффективностью и успешностью и позволяет следовать главному принципу в работе психолога «Не навреди».

Вопрос. Перечислите эти принципы.

Ответ: Принципы психологического консультирования:

1. Доброжелательное и безоценочное отношение к клиенту.
2. Ориентация на нормы и ценности клиента.

3. Осторожное отношение к советам
4. Разграничение личных и профессиональных отношений.
5. Включенность клиента в процесс консультирования.
6. Анонимность.

Тип задачи: задача, предполагающая воспроизведение знаний (задача на воспроизведение отдельных фактов).

Ситуационная задача 4

При использовании данного метода обучения для приобретения навыков и умений через систему заданий организуется деятельность обучаемых по неоднократному воспроизведению сообщенных им знаний и показанных способов деятельности. Педагог дает задания, а обучающийся их выполняет - решают сходные задачи, составляют планы и т.д. От того, насколько трудно задание, от способностей обучаемого зависит, как долго, сколько раз и с какими промежутками он должен повторять работу.

Вопрос. О каком методе обучения идет речь? Назовите положительные и отрицательные стороны данного метода обучения.

Ответ. Метод обучения – репродуктивный. Основные положительные стороны: возможность охватить большой объем знаний за относительно короткое время, энергоемкость. К недостаткам можно отнести: ориентация на «среднего ученика», отсутствие индивидуального и творческого подхода.

Тип задачи: задача, предполагающая простые мыслительные операции (задача на сравнение и различие).

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-1 ПК-2 ПК-5	Знает основные этапы и тенденции становления психологии труда, базовые понятия, категории и классификации элементов трудовой деятельности, факторы, влияющие на профессиональный выбор и профессиональное самоопределение человека, принципы научной организации труда; основные регуляторы трудовой деятельности человека, Знает, как определить уровень профессиональных знаний, умений и компетенций; как оценить личностные качества и характеристики; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; основы производственной деятельности организации; как грамотно заключить договор (контракт), провести закупочные процедуры и оформить сопутствующую документацию; порядок и технологию проведения аттестации. Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.	40

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
<p>Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)</p>	<p>ПК-1 ПК-2 ПК-5</p>	<p>Умеет диагностировать этапы профессионального становления, применять технологии профессионального отбора, обосновывать методы и технологии профилактики и минимизации негативных последствий труда (профдеформаций, выгорания и т. д.) Имеет навыки: применения основных методов и технологии анализа трудовой деятельности человека; диагностики профессиональной ориентации отдельных людей; проведения групповых профориентационных мероприятий; использования принципов и подходов научной организации труда для повышения заинтересованности и эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятий; – коррекции и профилактики негативных трудовых явлений. Умеет увидеть структуру оценки и аттестации персонала; определять и применять средства и методы оценки и аттестации персонала; выделять группы персонала для проведения оценки и аттестации; определять мотивацию проведения оценки персонала; организовать профессиональное конфиденциальное сопровождение оценки и документационное сопровождение аттестации персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; умеет определять условия и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров; контролировать расходы на оценку и аттестацию персонала (планировать бюджет); пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки и аттестации персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; умеет систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством. Владеет способностью анализировать структуры, и вакантные должности (профессии, специальности) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда; обеспечивать разработку плана оценки персонала в соответствии с целями организации; разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; определять ресурсы, выбирать средства и методы проведения оценки персонала; организовывать сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; сопровождать договоры с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала; анализировать результаты оценки персонала, готовить рекомендации руководству и персоналу; консультировать персонал по вопросам оценки, включая оценку затрат; готовить предложения по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала в соответствии с законодательством Российской Федерации Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; определять объёмы средств для реализации социальных гарантий для формирования бюджета; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать</p>	<p>60</p>

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.19 Психология трудовой деятельности и социально-трудовых отношений

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Разработана для приема 2023/2024 учебного года

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
		<p>взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p> <p>Способен разрабатывать и анализировать успешные корпоративные практики по организации социальных программ; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики и удовлетворенность персонала.</p>	