

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609664407308986460235891f2684f13a1351fac

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени В.Я.ГОРИНА»**



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине **«Психология труда»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

**Майский, 2020**

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301.

**Составитель:** к.п.н., доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин, Любимова Н.И.

**Рассмотрена** на заседании кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин

«01» июня 2020 г., протокол № 10

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ доц., канд. пед. наук Никулина Н.Н.

**Согласована** с выпускающей кафедрой экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Китаев Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10

Председатель методической комиссии экономического факультета \_\_\_\_\_ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы \_\_\_\_\_ Яковенко Н.Ю.

## I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является формирование компетентности будущих специалистов при осуществлении моделирования психолого-педагогической деятельности.

Задачами изучения дисциплины являются:

- обеспечения понимания студентами проблемы моделирования психолого-педагогической деятельности;
- обучение студентов проведению психологического анализа структуры и особенностей психолого-педагогической деятельности;
- формирование основы исследовательской работы в области практической деятельности в системе образования.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

### 2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Учебная дисциплина «Психология труда» входит в базовый цикл изучения профессиональных дисциплин, вариативной части учебного плана, является дисциплиной по выбору студента (Б1.В.ДВ.01.01).

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<b>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</b>	1. Философские проблемы в экономике и управлении 2. Современные проблемы в экономике 3. Планирование и организация научных исследований
<b>Требования к предварительной подготовке обучающихся</b>	<b>знать:</b> - закономерности, принципы, содержание и структуру целостного педагогического процесса; - цели, задачи, содержание, формы, методы и средства развития, воспитания и обучения; - методы психологической диагностики уровня и качества обучения и воспитания; <b>уметь:</b> - анализировать, планировать (проектировать) и оценивать образовательный процесс и его результаты; - осуществлять планирование повседневной учебно-воспитательной работы; - выявлять закономерности, условия, критерии усвоения знаний обучающимися в процессе решения разнообразных психолого-педагогических задач; - осуществлять самоанализ, самоконтроль собственной педагогической деятельности; - осуществлять психологический анализ дезадаптации и отклонений в развитии ребенка; - оказывать социальную помощь и психологическую поддержку сотрудникам. <b>владеть:</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знаниями о закономерностях и механизмах освоения учащимися (воспитанниками) социокультурного опыта его сохранения в индивидуальном сознании обучающегося и использовании в различных ситуациях;</li> <li>- знаниями об уровнях интеллектуального и личностного развития обучающегося и форм, методов обучающего и воспитывающего воздействия;</li> <li>- знаниями об особенностях организации и управления учебной деятельностью учащихся (воспитанников) и ее влиянии на их интеллектуальное, личностное развитие и учебно-познавательную активность.</li> </ul>
--	--

### III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ОК-3</b>	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p><b>знать:</b> современные тенденции развития образовательной системы; критерии инновационных процессов в образовании;</p> <p>– принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса;</p> <p><b>уметь:</b> осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; выстраивать и реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании</p> <p><b>владеть:</b> способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>
<b>ПК-5</b>	умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	<p><b>знать:</b> современные тенденции развития образовательной системы; основы внедрения политики обучения и развития персонала организации; осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие;</p> <p><b>уметь:</b> внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p><b>владеть:</b> практическими основами внедрения политики обучения и развития персонала организации ; технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>

#### IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

##### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
<b>Формы обучения</b> (вносятся данные по реализуемым формам)	<b>Очная</b>	<b>Заочная</b>
<b>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>1 курс 1 сем</b>	<b>1 курс</b>
<b>Общая трудоемкость, всего, час</b>	108	108
<b>зачетные единицы</b>	3	3
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>46</b>	<b>22</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
В том числе:		
Лекции	6	6
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	14	6
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>22</b>	<b>6</b>
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы	-	-
Консультации согласно графику кафедры (1 час в неделю по каждой форме обучения) и 6 час. для заочной формы обучения	18	6
Консультирование и прием защиты курсовой работы	-	-
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (1 группа)	-	-
Консультация предэкзаменационная (1 группа)	-	-
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	<b>66</b>	<b>86</b>
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>	<b>66</b>	<b>86</b>
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (от 20 до 60% от объема лекций)	4	4
Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям (от 20 до 60% от объема практ.занятий)	8	4
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	28	52
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка доклада, презентации, учебного проекта, контрольной работы студента-заочника	10	10
Подготовка к зачету	16	16

#### 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агг.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агг.	Самостоятельная работа
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
<b>Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>29</b>
1.1. Предмет психологии труда, ее задачи и методы. Место психологии труда в системе наук	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6
1.2. Приобретение человеком индивидуального опыта в образовательном процессе	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6
1.3. Основные типы и виды профессиональной деятельности.	10	1	2	2	5	8	1	-	1	6
1.4. Основные психофизиологические характеристики трудовой деятельности	8	-	1	2	5	7	-	1	-	6
<i>1.5. Итоговое занятие по модулю 1.</i>	5	-	-	1	4	5	-	-	-	5
<b>Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>29</b>
2.1. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности. Эмоционально-волевые и мотивационные процессы в трудовой деятельности	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6
2.2. Профессионально важные качества личности. Функциональные	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
состояния субъекта труда.										
2.3. Индивидуальный стиль деятельности. Развитие личности профессионала	10	1	2	2	5	8	1	-	1	6
2.4. Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиограмма специалиста.	8	-	1	2	5	7	-	1	-	6
2.5.Итоговое занятие по модулю 2.	5	-	-	1	4	5	-	-	-	5
Подготовка учебного проекта в форме презентации	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
<b>Зачет</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

#### 4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
<b>Модуль 1. Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>29</b>
<b>1.1. Предмет психологии труда, ее задачи и методы. Место психологии труда в системе наук.</b> Общая характеристика психологии труда. Предмет и основные задачи психологии труда. Методы психологии труда.	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Неэкспериментальные методы. Анализ рабочих документов. Внешнее (непосредственное) наблюдение; дополнительные приемы и методы внешнего наблюдения: фотография рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности. Самонаблюдение (внутреннее). Формы самонаблюдения в психологии труда: самоотчет профессионала и включенное наблюдение (трудовой метод). Опросные методы. Устный опрос (беседа, интервью), письменный опрос (анкетирование). Метод экспертной оценки и его разновидности: метод обобщения независимых характеристик, метод критических инцидентов. Метод анамнеза. Экспериментальные методы. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда. Тесты в психологии труда. Метод профессиографии. Место психологии труда в системе наук и ее основные методологические принципы.										
<b>1.2. Приобретение человеком индивидуального опыта в образовательном процессе</b> Двустороннее единство обучения - учения в образовательном процессе. Обучение и развитие. Развивающее обучение в отечественной образовательной системе.	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6
<b>1.2. Основные типы и виды профессиональной деятельности.</b> Основные типы и виды профессиональной деятельности. Трудовая, игровая, учебная деятельности. Индивидуальная и совместная деятельности. Типы профессиональной деятельности: человек - техника, человек - человек, человек - природа, человек - знак, человек - художественный образ. Исполнительская и управленческая	10	1	2	2	5	8	1	-	1	6



Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(организационная) деятельность. Понятие вида и типа профессиональной деятельности. Психологическая специфика операторской деятельности. Психологическая специфика управленческой деятельности. Психологическая структура совместной деятельности.										
<b>1.3. Основные психофизиологические характеристики трудовой деятельности.</b> Основные психофизиологические характеристики трудовой деятельности. Физический и умственный труд. Напряженность и тяжесть труда. Формы трудовой деятельности: 1) формы труда, требующие значительной мышечной активности; 2) формы механизированного труда; 3) формы труда, связанные с полуавтоматическим и автоматическим производством; 4) формы группового труда; 5) формы труда, связанные с дистанционным управлением; 6) формы интеллектуального труда. Методы оценки тяжести и напряженности труда.	8	-	1	2	5	7	-	1	-	6
<i>1.5. Итоговое занятие по 1 модулю</i>	5	-	-	1	4	5	-	-	-	5
<b>Модуль 2. «Психологические основы организации труда в организации»</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>29</b>
<b>2.1. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности. Эмоционально-волевые и мотивационные процессы в трудовой деятельности.</b> Когнитивные процессы в профессиональной деятельности. Общие психологические характеристики и особенности регулятивных процессов. Целеобразование. Планирование. Прогнозирование. Антиципация. Процесс принятия решения. Основные этапы принятия решения. Результативная сторона процессов принятия решения. Самоконтроль. Коррекция. Эмоции и воля,	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
их значение и место в трудовой деятельности. Мотивы трудовой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Полимотивированность трудовой деятельности. Оптимизация мотивационного потенциала профессиональной деятельности. Методы исследования мотивов профессиональной деятельности.										
<b>2.2. Профессионально важные качества личности. Функциональные состояния субъекта труда.</b> Понятие профессионально важных качеств. Структура профессиональной пригодности: абсолютные ПВК; относительные ПВК; мотивационная готовность; анти-ПВК. Формирование системы профессионально важных качеств. Ведущие и базовые профессионально важные качества. Индексы, применяемые для изучения систем профессионально важных качеств. Профессионально важные качества производительности и качества. Профессионально важные качества освоения деятельности и выполнения деятельности. Общая характеристика функциональных состояний. Показатели функциональных состояний. Формирование функционального состояния. Структура функционального состояния. Классификация функциональных состояний. Приемы управления функциональными состояниями. Способы поддержания работоспособности. Основные направления индивидуальной профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.	10	1	2	2	5	9	1	1	1	6
<b>2.3. Индивидуальный стиль деятельности. Развитие личности профессионала.</b>	10	1	2	2	5	8	1	-	1	6

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа
<i>1</i>										
<p>Понятие стиля деятельности. Соотношение стиля деятельности и способностей. Виды стилей деятельности. Структура стиля деятельности. Пути и механизмы формирования стиля деятельности. Стили деятельности и ее эффективность. Стили учебной деятельности. Профессионализация субъекта труда. Основные стадии профессионализации. Прогрессивная стадия профессионального становления личности. Формирование мотивов профессиональной деятельности. Формирование профессиональных знаний и представлений. Формирование профессионально важных качеств личности. Этапы формирования профессиональных способностей. Регрессивная стадия профессионального становления личности. Профессиональная деформация личности. Проявление профессиональной деформации в мотивационной сфере. Проявление профессиональной деформации в познавательной сфере. Профессиональная деформация личностных характеристик. Синдром эмоционального выгорания.</p>										
<p><b>2.4. Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиограмма специалиста.</b> Цели и задачи психологического анализа профессии. Профессиография. Профессиограмма. Психограмма. Основы психологического описания профессии. Методы психологического анализа профессии. Психограмма профессии. Профессионально значимые свойства.</p>	8	-	1	2	5	7	-	1	-	6
<p><i>2.5.Итоговое занятие по 2 модулю</i></p>	5	-	-	1	4	5	-	-	-	5
<p><i>Подготовка учебного проекта в форме презентации</i></p>	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
<p><b>Зачет</b></p>	12	-	-	4	8	12	-	-	4	8

## V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (очная форма обучения)

1	2	3	Объем учебной работы, час					9	10	11
			4	5	6	7	8			
Наименование рейтингов, модулей и блоков		Формируемые компетенции	Общая трудоемкость	Лекции	Практич. занятия	Внеаудиторн. раб. и	Самост. работа	Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
	<b>Всего по дисциплине</b>		<b>108</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>66</b>	<b>Зачет</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
	<b>I. Входной (стартовый) рейтинг</b>	ОК-3 ПК-5							<b>2</b>	<b>5</b>
	<b>II. Рубежный рейтинг</b>							Результаты сдачи модулей	<b>31</b>	<b>60</b>
	<b>Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»</b>	ОК-3 ПК-5	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>24</b>			<b>30</b>
11.1	Предмет психологии труда, ее задачи и методы. Место психологии труда в системе наук	ОК-3 ПК-5	10	1	2	2	5	Устный опрос		10
11.2	Приобретение человеком индивидуального опыта в образовательном процессе	ОК-3 ПК-5	10	1	2	2	5	Тестовый контроль		5
11.3	Основные типы и виды профессиональной деятельности.	ОК-3 ПК-5	10	1	2	2	5	Практические задания		5
11.4	Основные психофизиологические характеристики трудовой деятельности	ОК-3 ПК-5	8	-	1	2	5	Подготовка доклада		5
11.5	<i>Итоговое занятие по модулю 1.</i>		5	-	-	1	4	Тестовый контроль		5
	<b>Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»</b>		<b>43</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>24</b>			<b>30</b>
22.1	Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности. Эмоционально-волевые и	ОК-3 ПК-5	10	1	2	2	5	Устный опрос		5

	мотивационные процессы в трудовой деятельности									
22.2	Профессионально важные качества личности. Функциональные состояния субъекта труда.	ОК-3 ПК-5	10	1	2	2	5	Практические задания		5
22.3	Индивидуальный стиль деятельности. Развитие личности профессионала	ОК-3 ПК-5	10	1	2	2	5	Подготовка реферата		5
22.4	Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиограмма специалиста.	ОК-3 ПК-5	8	-	1	2	5	Практические задания		5
22.5	<i>Итоговое занятие по 2 модулю</i>		5	-	-	1	4	Тестовый контроль.		10
	<b>III. Творческий рейтинг</b>		<b>10</b>					Участие в конференции	<b>3</b>	<b>5</b>
	<b>IV. Выходной рейтинг</b>		<b>12</b>				<b>12</b>		<b>15</b>	<b>30</b>

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	<i>Отражает</i> степень подготовленности студента к изучению дисциплины. <i>Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.</i>	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, <i>участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.</i>	5
Выходной	<i>Является</i> результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

### 5.2.2. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;

- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)**

## VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Основная литература

1. Аверченко Л. К., Парфенова З. А. Психология управления: Практикум для руководителей и менеджеров по персоналу. - Новосибирск: СибАГС, 2013.-251 с.
2. Социология управления: теоретические основы / В.И. Чупров, М.А. Осипова. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-91768-642-4.- <http://znanium.com/bookread2.php?book=515006>

### 6.2. Дополнительная литература

1. Анисимова, Н. И. Психология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 - "Управление персоналом" / Н. И. Анисимова; Белгородский ГАУ. - Белгород :Белгородский ГАУ, 2016. - 102 с. - [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=192714995737482019&Image\\_file\\_name=Akt\\_523%5CAnisimovaN%2E1%2EPsihologiya\\_professionalnoy\\_deyatelnosti%2Epdf&mfn=49957&FT\\_REQUEST=Анисимова%2C%20Н%2E%20И%2E%20Психология%20профессиональной%20деятельности%20%5BЭлектронный%20ресурс%5D%3A%20учебно-методическое%20пособие%20по%20направлению%20подготовки%2038%2E03%2E03%20-%20Управление%20персоналом"%20%2F&CODE=102&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=192714995737482019&Image_file_name=Akt_523%5CAnisimovaN%2E1%2EPsihologiya_professionalnoy_deyatelnosti%2Epdf&mfn=49957&FT_REQUEST=Анисимова%2C%20Н%2E%20И%2E%20Психология%20профессиональной%20деятельности%20%5BЭлектронный%20ресурс%5D%3A%20учебно-методическое%20пособие%20по%20направлению%20подготовки%2038%2E03%2E03%20-%20Управление%20персоналом)
2. Психология потребительского поведения, рекламы и PR : учеб.пособие / Н.В. Антонова, О.И. Патоша. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 325 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим

доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — [www.dx.doi.org/10.12737/19925..- http://znanium.com/bookread2.php?book=792429](http://www.dx.doi.org/10.12737/19925..-http://znanium.com/bookread2.php?book=792429)

3. Экономика труда: учебник / И. А. Дубровин, А.с. Каменский. - М.: [б. и.], 2012, Дашков и К°. - 232.с.

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

#### 6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям ( <i>перечисление понятий</i> ) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом ( <i>указать текст из источника и др.</i> ). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

#### • 6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

#### 6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российская библиотечная ассоциация URL: [http // www.rba.ru](http://www.rba.ru)
2. Межрегиональная ассоциация деловых библиотек URL: [http // www.library.ru](http://www.library.ru)
3. Российская национальная библиотека URL: [http // www.rsl.ru](http://www.rsl.ru)
4. Сайт Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки [Электронный ре-

- сурс]. — URL. <http://www.obrnadzor.gov.ru/>
5. ISO портал [Электронный ресурс]. — [Электронный ресурс]. — URL. <http://www.iso.staratel.com/ISO>
6. Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. — URL. <http://www.edu.ru/>
7. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
8. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

#### 6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;  
 Microsoft Excel 2010;  
 Microsoft PowerPoint 2010.

### VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**</p>	<p>Специализированная мебель на 100 посадочных мест.  <i>Рабочее место преподавателя:</i> 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная.  <i>Набор демонстрационного оборудования:</i>          - проектор EPSON;          - экран для проектора с электроприводом ScreenMedia;          - ноутбук Asus 15.6";          - 2 акустические колонки Microlab.</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 110**</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 20 посадочных мест; зеркала для самоанализа, физиогномики и мимической работы (5 шт.).  <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная.  <i>Набор демонстрационного оборудования:</i>          - Проектор Panasonic PT-ST10;          - Интерактивная доска Panasonic VB-T780BP;          - Колонки SVEN;          - Ноутбук ACER 5733Z;          - Телевизор Toshiba 32";          - Кабели коммутации.  <i>Информационные стенды (плащеты настенные):</i>          - Проявление эмоций человека (7 портретов);          - Великие педагоги (8 портретов);          - Профессиональная компетентность;          - Структура профессионально-педагогического сознания;          - Творчество педагога;          - Профессионально-педагогический тренинг;          - Профессиональное саморазвитие;          - Информация кабинета педагогического мастерства (3 кармана).</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.  <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i>          - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ;  <i>Набор демонстрационного оборудования:</i>          - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см);          - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру).           Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и</p>



	<p>обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>
--	---

## 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №110**	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p> <p>Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.</p> <p>СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.</p> <p>RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи</p> <p>Программа Valabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов.</p> <p>Программа экранного доступа NDVA</p>

## 7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
- ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

#### **7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

### **VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 201\_ / 201\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Психология труда**

дисциплина (модуль)

**38.04.03. Управление персоналом**

Направленность (профиль):

Управление персоналом организации

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра		Кафедра	
т _____	№ _____	т _____	№ _____
Дата		дата	

Методическая комиссия экономического факультета

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Председатель методкомиссии \_\_\_\_\_ А.И. Черных

Декан факультета \_\_\_\_\_ Т.И. Наседкина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине «Психология труда»

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»  
Профиль – Управление персоналом организации  
Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)  
Год начала подготовки – 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Первый этап (пороговой уровень)	<b>знать:</b> 1) современные тенденции развития образовательной системы; 2) критерии инновационных процессов в образовании; 3) принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса	Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
				Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
			тестовый контроль			
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>уметь:</b> 1) осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; 2) внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; 3) выстраивать и реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании	Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»	подготовка реферата	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»	подготовка реферата	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>владеть:</b> 1) способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; 2) способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональ-	Модуль 1. «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»	подготовка доклада с презентацией	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»	практическое задание	

			ной культуры; 3) технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.			
ПК-5	умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Первый этап (пороговой уровень)	<b>знать:</b> – современные тенденции развития образовательной системы; – основы внедрения политики обучения и развития персонала организации – осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие;	Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>уметь:</b> – внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>владеть:</b> - практическими основами внедрения политики обучения и развития персонала организации — технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.	Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»	подготовка реферата	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»	подготовка реферата	
		Модуль 1 «Теории моделирования психологии. Субъекты труда»	практическое задание	итоговое тестирование, вопросы к зачету		
					подготовка доклада с презентацией	
		Модуль 2 «Психологические основы организации труда в организации»	практическое задание	итоговое тестирование, вопросы к зачету		
подготовка доклада с презентацией						

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описания шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
<b>ОК-3</b>	<i>Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Способность и готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала не сформирована</i>	<i>Частично владеет готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Владеет готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Свободно владеет готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>
	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современные тенденции развития образовательной системы;</li> <li>– критерии инновационных процессов в образовании;</li> <li>– принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса;</li> </ul>	<p>Допускает грубые ошибки при анализе современных тенденций развития образовательной системы; слабо владеет критериями применения инновационных процессов в образовании; не знает принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p>	<p>Может изложить основные методы при анализе современных тенденций развития образовательной системы; владеет критериями применения инновационных процессов в образовании; знает принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p>	<p>Знает методы построения и анализа современных тенденций развития образовательной системы; владеет критериями инновационных процессов в образовании; знает принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p>	<p>Аргументированно проводит сравнение методов, анализирует современные тенденции развития образовательной системы; в совершенстве владеет критериями инновационных процессов в образовании; знает принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.</p>

	<p><b>Уметь:</b> осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; – внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; – выстраивать и реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании</p>	<p>Не умеет организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать их развитие; не умеет внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся;</p>	<p>Частично умеет организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать их развитие; умеет внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; выстраивать и реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании</p>	<p>Способен организовывать работу по формированию политики, целей и задач в области качества; способен осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие; может внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; может выстраивать и реализовывать перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании</p>	<p>Способен самостоятельно организовывать работу по освоению ресурсов образовательных систем и проектировать их развитие; легко внедряет инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; легко выстраивает перспективные линии профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании</p>
	<p><b>Владеть:</b> – способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; – технологиями проведения опытно-</p>	<p>Не владеет методами и способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на</p>	<p>Частично владеет методами способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; технологиями</p>	<p>Владеет способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования; технологиями проведения опытно-</p>	<p>Свободно владеет методами и способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования;</p>



	экспериментальной работы.	иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры;	проведения опытно-экспериментальной работы.	экспериментальной работы.	технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.
<b>ПК-5</b>	<i>умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	<i>Не умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	<i>Частично умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	<i>Умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>	<i>Умеет разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</i>
	<b>знать:</b> – современные тенденции развития образовательной системы; – основы внедрения политики обучения и развития персонала организации – осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие	Не знает современные тенденции развития образовательной системы; – основы внедрения политики обучения и развития персонала организации – осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие	Частично знает современные тенденции развития образовательной системы; – основы внедрения политики обучения и развития персонала организации – осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие	Знает современные тенденции развития образовательной системы; – основы внедрения политики обучения и развития персонала организации – осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие	Знает современные тенденции развития образовательной системы; – основы внедрения политики обучения и развития персонала организации – осваивать ресурсы образовательных систем и проектировать их развитие
	<b>уметь:</b> – внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Не умеет внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Частично умеет внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Умеет внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Умеет внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
	<b>–владеть:</b> - практическими основами	Не владеет практическими	Частично владеет практическими	Владеет практическими основами внедрения	Владеет практическими

	<p>внедрения политики обучения и развития персонала организации — технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	<p>основами внедрения политики обучения и развития персонала организации — технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	<p>основами внедрения политики обучения и развития персонала организации — технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	<p>политики обучения и развития персонала организации — технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>	<p>основами внедрения политики обучения и развития персонала организации — технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.</p>
--	--	---	---	--	---

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формируемых компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### ***Первый этап (пороговой уровень)***

**ЗНАТЬ** (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

#### **1. Перечень вопросов для устного опроса**

1. Психология практического труда: объект, предмет, задачи, связь с другими науками.
2. Влияние психологии труда на производительность труда.
3. Практическое применение психологии труда.
4. Роль психологической службы на производстве.
5. Методы и инструменты, используемые психологией труда.
6. Социально-психологический климат на производстве, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
7. Понятие профессиограммы и психогаммы.
8. Понятие психологического влияния в управлении. Средства психологического влияния.
9. Специфика основных психических функций в трудовой деятельности.
10. Правила приема на работу. Роль психолога при трудоустройстве соискателей.
11. Психологическая защита, формы ее проявления.
12. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
13. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
14. Типы темпераментов в деловых отношениях.
15. Эмоционально-волевая сфера личности в трудовой деятельности.
16. Понятие общения, его основные функции.
17. Общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
18. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.
19. Психологические барьеры в общении и деловых отношениях руководителя и подчиненных.
20. Мотивация деятельности личности в организации.
21. Самооценка личности, ее роль в деловых отношениях.
22. Понятие конфликта. Психологическая составляющая конфликта.
23. Управление конфликтом. Правила поведения в конфликте.
24. Нормы и правила этического поведения руководителя и подчиненного.
25. Документы, необходимые при трудоустройстве, их анализ психологической службой предприятия.

#### **Критерии оценивания устных ответов:**

**«отлично»:** глубокое и хорошо аргументированное обоснование вопроса; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«хорошо»*: аргументированное обоснование вопроса; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

*«удовлетворительно»*: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

*«неудовлетворительно»*: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

## **2. Тестовые задания для входного контроля**

**1. Как называются требования к трудовой деятельности работника, занимающего определенную должность?**

1. должностные обязанности
2. должностные привилегии
3. должностные права
4. должностные льготы

**2. Какие нравственно-психологические качества руководителя противоречат этике управленческой деятельности?**

1. нерациональное отношение к критике
2. терпимость к слабостям работников
3. приоритет личного примера в работе с подчиненными
4. адекватная оценка вклада работников в трудовой процесс

**18. Трудовой коллектив – это...**

1. группа людей, объединенных одной трудовой и профессиональной деятельностью, местом работы или принадлежностью к одному предприятию, учреждению, организации
2. небольшое по размеру объединение людей, связанных непосредственным взаимодействием
3. группа, объединенная по какому-то общему признаку, например по возрасту, полу и т. д.
4. группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки

**3. Несоответствие внутренних ожиданий и притязаний должностным обязанностям или статусу работника – это:**

1. межличностный конфликт
2. внутриличностный конфликт
3. конфликт между организацией и коллективом
4. межгрупповой конфликт

**4. Комплекс мер, направленных на восстановление общественного статуса инвалида, обеспечение социализации его личности:**

1. социальная адаптация
2. социальная реабилитация
3. социализация
4. социальная деятельность

**5. Осуществление программ по поддержанию и повышению уровня занятости инвалидов включает мероприятия:**

1. психологическое консультирование инвалидов и их семей
2. все ответы верны
3. помощь в профессиональном самоопределении, профориентации с последующим обучением и переобучением
4. материальные дотации на время обучения и переобучения

**6. Субъективное ощущение усталости, подтверждаемое физиологическими показателями (частотой пульса, дыхания, температурой тела, двигательной активностью, уровнем внимания) – это:**

1. вработывание
2. поддержание высокого уровня работоспособности
3. стресс
4. утомление

**7. При какой категории работы напряженность труда достигает наивысшей степени и проявляется в патологических изменениях здоровья уже при начале трудовой деятельности?**

1. пятой
2. шестой
3. четвертой
4. третьей

**8. Какая из перечисленных характеристик рабочего места свидетельствует о несоблюдении требований к его расположению, оборудованию и оформлению?**

1. наличие основного и вспомогательного производственного оборудования
2. наличие недостаточного рабочего пространства для осуществления трудовой деятельности
3. соответствие нормам рабочей среды (допустимый уровень шума, загрязнения воздушной среды, температурного режима и пр.)
4. соблюдение техники безопасности (наличие средств защиты от опасных производственных факторов)

**9. Какое из перечисленных состояний не является формой проявления производственных стрессов?**

1. нежелание выходить на работу, прогулы
2. большое количество брака продукции
3. дружеское расположение по отношению к коллегам
4. депрессии

**10. Какие имеются способы профилактики производственных стрессов?**

1. четкое определение обязанностей работников
2. все ответы верны

3. социальная поддержка
4. психологическая помощь на предприятии

**11. Непрофессиональный труд – это:**

1. вид труда, с помощью которого люди получают вознаграждение и социализируются
2. социализация
3. игровая деятельность
4. общественно полезный вид труда и самообслуживание

**12. Каменщик – это субъект какого подвида физического труда?**

1. механизированного
2. ручного
3. автоматического
4. полуавтоматического

**13. Руководитель предприятия – это субъект какого подвида умственного труда?**

1. операторского
2. управленческого
3. творческого
4. ни один ответ не верен

**14. Чем характеризуется труд в экстремальных условиях?**

1. повышенной ответственностью за успех в работе
2. повышенной ответственностью за здоровье людей и сохранность техники
3. все ответы верны
4. происходит при опасности для жизни, вредности для здоровья

**15. Что из нижеперечисленного является эргатической системой?**

1. диспетчерская служба вокзала
2. все ответы верны
3. любая система, работающая с участием человека
4. система управления самолетом

**16. Документ, содержащий полную характеристику профессиональной деятельности, - это:**

1. ни один ответ не верен
2. трудовой договор
3. психограмма
4. профессиограмма

**17. Психограмма – это:**

1. документ, содержащий характеристику профессиональной деятельности, которая включает в себя условия труда, права и обязанности работника, необходимый уровень профессиональной подготовленности, противопоказания по состоянию здоровья, а также требования к личности.

2. комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности

3. часть профессиограммы, отражающая требования к психофизиологическим и психологическим качествам личности специалиста

4. все ответы верны

**18. Какой вид психогаммы включает требования, которые определяют некомпенсируемые и необходимые ПВК и должны предъявляться к любому среднему работнику?**

1. составленная в целях рационализации производственного обучения
2. составленная для целей профотбора
3. составленная в целях оптимизации режимов труда и отдыха
4. составленная в целях профориентации молодежи

**19. Оптимизация осознанного выбора профессии в соответствии с интересами, возможностями и способностями индивида – это:**

1. профессиональная самоидентификация
2. профессиональная адаптация
3. профессиональная самоориентация
4. профессиональная ориентация

**20. Приспособление сотрудника к новой рабочей обстановке, включающее самоидентификацию с новой статусной характеристикой и принятие культуры и ценностей профессиональной среды – это:**

1. профессиональная самоидентификация
2. профессиональная ориентация
3. профессиональная самоориентация
4. профессиональная адаптация

**21. Какое поведение сотрудника считается дезадаптивным профессиональным поведением?**

1. противоправное поведение
2. административно-управленческое поведение с превышением служебных и профессиональных полномочий
3. дисфункциональное поведение, включая профессиональную некомпетентность
4. все ответы верны

#### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

#### **Второй этап (продвинутый уровень)**

**УМЕТЬ** (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

### 3. Примерная тематика рефератов

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Эргономика и ее задачи.
3. Этический «парадокс» предмета и метода психологии труда.
4. Психологические признаки и регуляторы труда.
5. Коллективный труд как условие формирования самосознания.
6. Психологические признаки профессии.
7. Понятие «эргатическая функция».
8. Основные составляющие субъективной значимости труда.
9. Профессиограмма и психограмма.
10. Основные методы изучения профессий и человека в труде.
11. Трудовая деятельность как система.
12. Трудности изучения профессии в условиях современной России.
13. Проблема построения «модели специалиста» психолога-практика.
14. Психолог-практик как возможный «посредник» между личностью клиента и культурой.
15. Основные этапы профессионального становления психолога-практика.
16. Интеллигентность как возможный ориентир профессионального развития психолога.
17. Сравнительный анализ развития отечественной профориентации в 20-30-х и 90-х гг.
18. Психологические условия формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
19. Эволюция представлений о труде в культурно-исторической перспективе (можно указать, на примере каких эпох или у каких народов).
20. Проблема типологии вариантов (схем, моделей, стратегий) профессионального самоопределения.

#### **Критерии оценивания:**

*«отлично»:* глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«хорошо»:* аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

*«удовлетворительно»:* достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита вы-



ступление с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

*«неудовлетворительно»:* тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

### **Третий этап (высокий уровень)**

**ВЛАДЕТЬ** наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

## **4. Практические задания**

**1. Расположите реакции организма на внешние воздействия в порядке усложнения:**

- 1) Рассудочная деятельность
- 2) Безусловные рефлексы
- 3) Сознание, мышление
- 4) Условные рефлексы
- 5) Инстинкты

**1. Назовите возрастные периоды онтогенеза психики человека.**

**3. Приведите в соответствие компоненты структуры сознания и функции сознания.**

<b>Структура сознания</b>	<b>Функции сознания</b>
1. Познавательные процессы	А. Креативная – способность к творчеству
2. Различение субъекта и объекта: «Я» и «не Я» (самосознание, самопознание, самооценка)	Б. Отражательная – способность отражать мир с помощью познавательных процессов
3. Отношение человека к себе и к окружающему миру	В. Рефлексивная – способность сосредоточиться на самом себе (самосознание)
4. Креативная (творческая) составляющая	Г. Преобразующая – способность определять цели и намечать пути к их достижению
5. Формирование картины мира (образы прошлого, модели будущего)	Д. Оценочная – способность оценивать события и самого себя
6. Формирование цели деятельности	Е. Времяобразующая – способность помнить о прошлом, осознавать настоящее, представлять будущее

**4. На основе анатомического расположения рецепторов определите виды ощущений.**

Ощущения, сигнализирующие о:

- 1) внутреннем состоянии организма;
- 2) разных характеристиках внешнего мира;
- 3) положении различных частей тела и их движении.

### **5. Назовите свойства восприятия.**

- 1) Относительное постоянство образов предметов, в частности, их формы, цвета, величины при изменении условий восприятия.
- 2) Особенность восприятия, заключающаяся в отражении объектов, в совокупности их свойств как единое целое.
- 3) Особенность восприятия, проявляющаяся в выделении каких-либо объектов или их частей;
- 4) Отношение сведений, получаемых из внешнего мира к конкретной категории объектов.
- 5) Особенность восприятия, направленная на осознание объекта.

### **6. Для каких видов памяти характерны следующие особенности?**

Вид памяти, основанный на:

- 1) установлении в запоминаемом материале смысловых связей;
- 2) повторении материала без его осмысления.

Вид памяти, обеспечивающий:

- 3) продолжительное хранение информации;
- 4) оперативное удержание и преобразование информации;
- 5) удержание информации в течение очень короткого времени;
- 6) хранение информации без специальной установки;
- 7) сохранение и воспроизведение разных движений;
- 8) сохранение наших переживаний, отношений с окружающими;
- 9) хранение информации со специальной установкой.

### **7. Определите процессы памяти:**

Процесс памяти:

- 1) с помощью которого осуществляется ввод информации в память;
- 2) заключающийся в способности удерживать материал в памяти в течение длительного периода, вплоть до момента его воспоминания;
- 3) при котором актуализируются запечатленные в прошлом опыте мысли, образы, чувства, движения.

### **19. Каким видам мышления соответствуют следующие определения?**

Вид мышления:

- 1) опирающийся на непосредственное восприятие предметов в процессе действий с ними;
- 2) осуществляемый при помощи логических операций с понятиями;
- 3) осуществляемый при помощи представлений и образов предметов.

### **20. Каким формам мышления соответствуют следующие определения?**

Форма мышления:

- 1) отражающая связи между предметами и явлениями, утверждение или отрицание чего-либо;
- 2) отражающая существенные свойства, связи и отношения предметов и явлений, выраженная словом или группой слов;
- 3) при которой на основе нескольких суждений делается конкретный вывод.

### **21. Каким мыслительным операциям соответствуют следующие определения?**

- 1) Мысленное объединение частей или свойств в единое целое.
- 2) Мысленное объединение предметов и явлений по их общим и существенным признакам.

- 3) Группировка предметов по сходству основных признаков, присущих всем предметам данного вида.
- 4) Установление сходства и различия между предметами.
- 5) Выделение существенных свойств и связей предмета и отвлечение от других, не существенных.
- 6) Расчленение сложного объекта на составляющие его части или характеристики.

*22. Каким видам речи соответствуют следующие определения?*

- 1) Вид беззвучной речевой деятельности человека, характеризующийся предельной свернутостью грамматической структуры и содержания.
- 2) Вид речи, при которой в равной степени активны все ее участники.
- 4) Наиболее произвольная, развернутая и организованная речь.
- 5) Развернутая, активная, произвольная, организованная речь, употребляющая часто неязыковые коммуникативные средства.

*23. Определите тип воображения.*

- 1) Воображение, имеющее в своей основе создание образов, соответствующих описанию.
- 2) Воображение, предполагающее самостоятельное создание новых образов.
- 3) Процесс воображения, не включенный в деятельность, направленный на будущее, причем желаемое будущее.

*Варианты ответа:*

- а) Мечта; б) творческое воображение; в) воссоздающее воображение.

*24. Назовите основные пути создания образов воображения.*

- 1) "Склеивание" разных в повседневной жизни не соединяемых качеств, свойств, частей. Этим путем создаются многие сказочные образы.
- 2) Увеличение или уменьшение предмета, изменение количества его частей или их смещением, например: драконы с семью головами, многорукие богини и т.д.
- 3) Подчеркивание каких-либо признаков. При помощи этого приема создаются дружеские шаржи; карикатуры.
- 4) Выделение существенного, повторяющегося в однородных фактах и воплощение их в конкретном образе.

*8. Определите вид внимания.*

- 1) Сознательно ставя перед собой какую-либо цель, человек активно направляет свою деятельность волевыми усилиями.
- 2) Преднамеренность сохраняется, а усилий воли для его сохранения уже не требуется.
- 3) Внимание, возникающее без участия воли, основанное в основном на интересе, новизне и значимости.

*26. Какие из свойств внимания обладают следующими признаками?*

- 1) Возможность выполнения одновременно двух работ, если одна из них полностью или частично автоматизировано, другая не требует сосредоточенности сознания.
- 2) Возможность более или менее легкого перехода от одного вида деятельности к другому.
- 3) Непроизвольный переход от одной деятельности к другой, хотя первая еще должна продолжаться.
- 4) Количество объектов, которые могут быть охвачены вниманием одновременно.
- 5) Длительность сосредоточения внимания на объекте.**
- 6) Состояние, когда человек ни на чем не может достаточно долго сосредоточиться

и переключаться с одного объекта на другой, что мешает ему решать поставленную перед ним задачу.

### **Практические задания. Личность и межличностные отношения в трудовом коллективе**

*1. Какие из ниже перечисленных определений относятся к понятиям: человек, индивид, личность, индивидуальность?*

Человек:

1) как единичное природное существо, представитель вида *Homo sapiens*, продукт филогенетического и онтогенетического развития, единства врожденного и приобретенного, носитель индивидуально-своеобразных черт (задатки, влечения и т.д.);

2) характеризуемый со стороны своих социально значимых отличий от других людей специфичностью психики и личности, ее неповторимостью. Проявляется в чертах темперамента, характера, специфике интересов, качеств перцептивных процессов;

3) вышедший благодаря труду из животного мира и развивающийся в обществе, вступающий в общение с другими людьми при помощи языка;

4) биологическое существо, принадлежащее к классу млекопитающих, для которого характерно происхождение, приспособленность к трудовой деятельности, высокоразвитый мозг.

*2. Каким компонентам направленности личности соответствуют следующие определения?*

1) Знания, идеи, ставшие мотивами поведения личности и определяющие отношения к действительности.

2) Стремление личности к достижению целей такой сложности, на которую она считает себя способной.

3) Недостаточно отчетливо осознаваемая потребность.

4) Положительная эмоция, связанная с проявлением познавательной потребности.

5) Система сложившихся взглядов на окружающий мир и свое место в нем.

6) Основной источник активности личности, внутреннее состояние нужды.

*3. Какие из указанных характеристик относятся к: 1) деятельности человека, 2) активности животного?*

А. Изначально задана, генотипически обусловлена и разворачивается по мере созревания организма.

Б. Носит продуктивный, творческий, созидательный характер.

В. Имеет потребительскую основу: ничего нового в сравнении с тем, что дано природой, не создает.

Г. С рождения субъекту не дана, ее необходимо формировать.

Д. Связана с предметами материальной и духовной культуры, которые используются в качестве инструментов, предметов удовлетворения потребностей или средств собственного развития.

Е. Активность - результат биологической эволюции.

Ж. Преобразует субъекта самого, его способности, потребности, условия жизни.

З. Реализация деятельности в разных формах и средствах является продуктом истории.

И. Орудия и средства удовлетворения потребностей как таковые не существуют.

К. Практически ничего не меняет ни в самих субъектах, ни во внешних условиях жизни.

*4. Чем отличается поведение от деятельности и активности?*

**5. Назовите компоненты деятельности.**

- 1) Инструменты, которые используются в деятельности.
- 2) Продукт, результат деятельности
- 3) То, на что деятельность направлена
- 4) Причины деятельности

**6. Дайте определение следующим понятиям.**

- 1) Навык.
- 2) Умение.
- 3) Интерференция.
- 4) Индукция.
- 5) Интериоризация.
- 6) Экстериоризация.

**7. Определите вид деятельности.**

- 1) Деятельность не по обязательному заданию, в котором примерно равную ценность представляют как ее результат, так и сам процесс.
- 2) Деятельность, носящая соревновательный характер, связанная с реализацией физических и умственных способностей человека и направленная на достижение победы в соревновании или достижение максимально возможного результата.
- 3) Деятельность по обязательному заданию, результаты которой представляют перспективную ценность для других людей, общества.
- 4) Деятельность по обязательному заданию, результаты которой представляют непосредственную ценность для других людей, общества.
- 5) Подражательно-выразительная деятельность, не по обязательному заданию, представляющая перспективную ценность для общества как средство подготовки ребенка к учению и труду.

**8. Назовите компоненты общения.**

- 1) Сторона общения, заключающаяся во взаимном восприятии друг друга.
- 2) Сторона общения, заключающаяся в организации *взаимодействия* между людьми (согласование действий, распределение функций, влияние, убеждение собеседника);
- 3) Сторона общения, заключающаяся в *обмене информацией* между людьми;

**9. Назовите следующие понятия.**

- 1) Устойчивое взаимодействие людей может быть обусловлено появлением взаимной симпатии.
- 2) Мысленный процесс уподобления себя партнеру по общению с целью познать и понять его мысли и представления.
- 3) Осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению, является своеобразной обратной связью, которая способствует формированию стратегии общения.
- 4) Мысленный процесс уподобления себя другому человеку с целью понять его переживания и чувства.
- 5) Сообщение, адресованное другому человеку, о том, как я его воспринимаю, что чувствую в связи с нашими отношениями, какие чувства вызывают у меня его поведение.

**Критерии оценивания практических заданий:**

*«отлично»:* глубокое и хорошо аргументированное обоснование проблемы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование

относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; обоснование проблемы показало высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«хорошо»*: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступление по проблеме указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

*«удовлетворительно»*: достаточное обоснование проблемы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

*«неудовлетворительно»*: обоснование проблемы представлено в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

### **5. Тематика докладов с презентацией**

1. Развитие представлений о профессиональных и жизненных перспективах.
2. Эргономические условия повышения эффективности труда работников.
3. Сравнительный анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития.
4. Психолого-педагогические факторы (или условия) эффективности учебно-профессиональной деятельности в ходе подготовки студентов.
5. Психолого-педагогические факторы профессиональной адаптации работников.
6. Психологические факторы развития образа профессионального и жизненного "успеха".
7. Психологические условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников.
8. Сравнительный анализ становления ценностно-смысловой сферы работников в ходе переподготовки (или в ходе освоения новых технологий в условиях конкретного производства).
9. Психолого-педагогические условия оптимизации взаимоотношений в учебных коллективах при подготовке специалистов.
10. Психолого-педагогические условия оптимизации взаимоотношений между студентами разных курсов (разных потоков, специализаций и т.п.) при подготовке в вузах.
11. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения.
12. Коммуникативные стратегии взаимоотношения психолога-практика с разными группами клиентов и заказчиков.
13. Психолого-педагогические условия формирования профессиональной компетентности.

14. Сравнительный анализ развития представлений о цели (или смысле) своей профессиональной деятельности.

**Требования к презентации:** электронная презентация оформляется в редакторе MS Power Point. Количество слайдов в презентации – 10-15 слайдов. На первом слайде – название темы доклада и имя студента, его выполнившего. На втором слайде – план доклада, на следующих слайдах тезисно оформляется содержание научной работы (ключевые моменты, необходимые для выступления). Слайды могут содержать графики и таблицы, краткие выводы по ним, ссылки на источник информации. Последний слайд должен содержать выводы.

Студент должен уметь изложить содержание своего доклада без опоры на презентацию. Презентация должна быть понятна без пояснений.

**Критерии оценивания:**

*«отлично»:* глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«хорошо»:* аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

*«удовлетворительно»:* достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

*«неудовлетворительно»:* тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

## 6. Тестовые задания к итоговому контролю

### 1. Психология труда – это:

1. наука об обществе, системах, составляющих его, закономерностях его функционирования и развития, социальных институтах, отношениях и общностях
2. наука, изучающая политику, политические отношения, политические системы
3. наука о законах порождения и функционирования психического отражения индивидом объективной реальности в процессе деятельности человека и поведения

животных

4. наука, изучающая психологические закономерности взаимодействия субъекта труда и организации деятельности, особенности формирования личности профессионала и взаимной адаптации человека и орудий труда

**2. Какие направления выделяются в психологии труда?**

1. психологическая рационализация подбора кадров
2. все ответы верны
3. психологическая рационализация профессионального образования
4. психология организации труда

**3. С какими отраслями психологической науки тесно связана психология труда?**

1. все ответы верны
2. с общей психологией
3. с возрастной психологией
4. с социальной психологией

**4. Каковы основные принципы психологической теории деятельности?**

1. все ответы верны
2. принцип детерминизма
3. принцип единства сознания и деятельности
4. принцип развития психики в деятельности

**5. Трудовой метод – это:**

1. результат процесса воспитания
2. результат процессов социализации и адаптации
3. механизм социокультурной среды по приобщению к общечеловеческим ценностям
4. метод изучения трудовой деятельности непосредственно на рабочем месте, при котором субъект, осваивая и выполняя профессиональную деятельность, совмещает в одном лице исследователя и работника

**6. Посредством электроэнцефалографии изучают:**

1. суммарную электрическую активность мышц
2. биоритмическую активность головного мозга
3. движения глаз
4. сердечный ритм в процессе трудовой деятельности

**7. От мотивации каждого работника предприятия зависит:**

1. качество и количество произведенной продукции
2. все ответы верны
3. творческий подход к труду, атмосфера в коллективе
4. безопасность труда работника и его окружения

**8. Что составляет критерии удовлетворенности работника трудом?**

1. все ответы верны
2. уровень заработной платы
3. возможность продвижения по службе
4. качество руководства

**9. Как можно охарактеризовать поведение работника в связи с удовлетворенностью работой?**

1. производительность труда падает



2. уровень прогулов возрастает
3. ни один ответ не верен
4. текучесть кадров возрастает

**10. Что составляет личностные факторы вовлеченности в работу?**

1. личная заинтересованность в выполнении рабочего задания
2. все ответы верны
3. материальная заинтересованность работника
4. творческие возможности и производственные навыки работника

**11. Природные данные человека, от которых зависит индивидуальная степень выраженности способностей – это:**

1. задатки
2. общие способности
3. навыки
4. умения

**12. Какие особенности нервной системы человека лежат в основе формирования темперамента как профессионально значимого качества личности?**

1. сила возбуждательного и тормозного процессов, их уравновешенность, подвижность, динамичность и лабильность
2. память
3. внимание
4. мышление

**13. С развитием каких образов связано формирование профессиональной памяти на лица?**

1. зрительных
2. слуховых
3. осязательных
4. обонятельных

**14. Умение поставить новую задачу и решить ее своими силами в ряду профессионально значимых свойств определяется как:**

1. экономичность мышления
2. самостоятельность мышления
3. критичность мышления
4. глубина мышления

**15. На какой стадии профессионализации личности работник не только эффективно работает, но уже может делиться опытом с другими и обучать более молодых специалистов?**

1. стадии опытности
2. стадии экспертности
3. стадии первичного становления
4. ни один ответ не верен

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив

полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

**Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

**7. Перечень вопросов к зачету:**

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Место психологии труда в системе наук.
4. Общая характеристика профессиональной деятельности.
5. Предмет, средства и условия труда.
6. Психологическая структура профессиональной деятельности.
7. Понятие типа и вида профессиональной деятельности.  
Основания для классификации типов и видов профессиональной деятельности.
8. Психологическая специфика операторской деятельности.
9. Психологическая специфика управленческой деятельности.
10. Понятие, общие признаки и классификация действий.
11. Формирование профессиональных умений и навыков.
12. Формирование двигательного навыка.
13. Общая характеристика напряженности и тяжести труда.
14. Общая характеристика сенсорно-перцептивной сферы и внимания. Их роль особенности в различных видах профессиональной деятельности.
15. Общая характеристика памяти, представления, воображения. Их значение в профессиональной деятельности.
16. Мышление в трудовой деятельности.
17. Общая характеристика и значение регулятивных процессов в трудовой деятельности.
18. Основные этапы принятия решений.
19. Общая характеристика профессионально важных качеств деятельности.
20. Понятие и роль функциональных состояний.
21. Виды функциональных состояний.
22. Эмоционально-волевые процессы, их значение и роль в трудовой деятельности.
23. Мотивация трудовой деятельности.
24. Понятие стиля деятельности.
25. Соотношение стиля деятельности и способностей.
26. Основные стадии профессионализации.
27. Синдром эмоционального выгорания.
28. Стадии развития человека как субъекта труда.
29. Цели и задачи психологического анализа профессии.
30. Профессиограмма. Психограмма.
31. Цели и задачи профориентации.
32. Формы профессиональной ориентации.
33. Принципы классификации профессий.
34. Профессиональный отбор.
35. Профессиональная пригодность.
36. Методы диагностики профессиональных способностей и других профессионально важных качеств.

37. Профессиональное обучение.
  38. Методы профессионального обучения.
  39. Формирование профессиональных знаний, умений, навыков.
  40. Понятие и направления профессионального консультирования.
  41. Основные этапы процедуры профессионального консультирования.
  42. Понятие кризиса карьеры.
  43. Методы профессионального консультирования.
- Критерии эффективности профессионального консультирования

#### **Критерии оценивания:**

*«зачтено»:* выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

*«не зачтено»:* выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются:

- устный опрос;
- подготовка доклада, сообщения, реферата с презентацией;
- практические задания;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала

лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (зачет).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

<b>Рейтинги</b>	<b>Характеристика рейтингов</b>	<b>Максимум баллов</b>
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения	30

	информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (экзамена или зачета) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.