

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



О.А. Халифаева
«28» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
«28» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология труда

Составитель(-и)

Яковец Д.А., к.псх.н.
доцент кафедры психологии;

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)
Форма обучения

бакалавр
заочная

Год приема

2020

Курс

4-5

Семестр

8,9

Астрахань, 2023 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью освоения дисциплины «Психология труда» является освоение теоретических знаний в области психологии труда и психологии различных видов профессиональной деятельности, овладение практическими навыками применения данных знаний при решении прикладных и научных задач.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- сформировать систему представлений об основных понятиях психологии труда и психологии профессий;
- сформировать умения применять методы психологии труда и психологии профессий для решения профессиональных задач в организациях различного вида.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Дисциплина «Психология труда и психология профессий» относится к части, формируемой участниками образовательного процесса. Читается на четвертом и пятом курсах (8-9 семестры) факультета психологии АГУ.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами: психофизиология, социальная психология, психодиагностика, профориентология и профессиональное самоопределение, организационная психология, психология здоровья.

Знания основ психофизиологии, социальной психологии, психологии здоровья.

Умения осуществлять поддержку в вопросах профориентации и профессионального самоопределения.

Навыки проведения диагностики психологических свойств, состояний, психических процессов человека.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Организационной психологии, Организационной диагностики, Управления конфликтами в организации, Психодиагностики в оценке управленческого персонала и др.;

• основой для выполнения квалификационных работ магистра (курсовых работ и магистерской диссертации).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

а) общекультурных (ОК):

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

б) профессиональных (ПК):

• способностью к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6);

• способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии (ПК-7).

Таблица 1 - Декомпозиция результатов обучения

Компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
Код в ООП	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ИОК-6.1. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия людей	ИОК-6.2. Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ИОК-6.3. Способностью работать в коллективе с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
ПК-6 способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности	ИПК-6.1. специфику научно-исследовательской и практической деятельности в области психологии труда	ИПК-6.2. ставить профессиональные задачи в научно-исследовательской и практической деятельности, связанной со сферой труда	ИПК-6.3.1. современными техно-логиями проведения психологического исследования в сфере труда; навыками практической деятельности.
ПК-7 способность к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии	ИПК-7.1. основы и специфику проведения исследований в области психологии труда	ИПК-7.2. применять общепрофессиональные знания и умения при решении исследовательских задач в области психологии труда	ИПК-7.3. навыками проведения психологических исследований в области психологии труда

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (108 ч.), в том числе 16 ч., выделенные на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 4 ч. – лекции, 12 часов – практические и семинарские занятия), 92ч. – на самостоятельную работу обучающихся. Форма итогового контроля – зачет в 9 семестре.

Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Общие вопросы психологии труда	8	2				11	Опрос, представление отчета о выполнении задания

2	Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	8		2			11	Опрос, представление отчета о выполнении задания
3	Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	8		2			11	Опрос, представление отчета о выполнении задания
4	Тема 4. Профессиональное развитие человека	9	2				11	Опрос, представление отчета о выполнении задания
5	Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	9		2			12	Опрос, представление отчета о выполнении задания
6	Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	9		2			12	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания
7	Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	9		2			12	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания
8	Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	9		2			12	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания, экзамен
	Итого	108	4	12			92	ЭКЗАМЕН

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы;
 КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам

Таблица 3 - Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них компетенций

ТЕМЫ, РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ	КОЛ- ВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ			
		ОК-6	ПК-6	ПК-7	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО КОМПЕТЕНЦИЙ
Тема 1. Общие вопросы психологии труда	13	+	+	+	3
Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	13	+	+	+	3
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	13	+	+	+	3
Тема 4. Профессиональное развитие человека	13	+	+	+	3
Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	14	+	+	+	3
Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	14	+	+	+	3
Тема 7. Ассесмент-центр как метод	14	+	+	+	3

оценки персонала					
Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	14	+	+	+	3
<i>Итого</i>	108	8	8	8	

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ /МОДУЛЯ

Тема 1. Общие вопросы психологии труда

Психология труда: объект, предмет, цели, задачи, актуальные проблемы. Методы психологии труда. Прикладные технологии в психологии труда. Исторические аспекты зарубежной и отечественной психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Основные разделы психологии труда. Общие вопросы инженерной психологии и эргономики. Взаимосвязь психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Значимость этих наук в условиях информационного общества.

Инженерная психология как наука. Предмет, задачи и структура эргономики. Психические регуляторы труда. Психологические признаки труда. Сущность, факторы, показатели и динамика работоспособности. Производственное утомление, его виды и причины. Психофизиологическое обоснование режимов труда и отдыха. Общая характеристика функционального состояния субъекта труда. Виды функциональных состояний человека. Профессиональный стресс. Монотония. Психическое пресыщение. Основы безопасности труда. Концепция безопасности Д. Петерсона.

Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности

Человек и трудовая деятельность. Понятия «эргатическая система» и «эргатические функции». Объект, предмет, цели, средства, орудия, условия труда. Трудовой пост и его структура. Субъект труда и его структура. Целевая направленность психологического анализа профессиональной деятельности в разных организационных условиях. Развитие психологических подходов к анализу содержания профессиональной деятельности в связи с содержательными изменениями профессионального труда в современном мире. Основные типы и виды профессиональной деятельности. Деятельность человека в автоматизированных системах (общая картина операторского труда, инженерно-психологические проблемы эксплуатации автоматизированных систем). Психологическое содержание операторского труда (специфика перцептивных, мнемических и мыслительных процессов, функциональные состояния и работоспособность, связь с эффективностью автоматизированных систем, совместная деятельность операторов).

Тема 3. Мотивация трудовой деятельности

Мотивация трудовой деятельности. Удовлетворенность трудом. Стимулы и мотивы труда. Классификация мотивов труда. Развитие основных идей трудовой мотивации в исторической перспективе: теория научной организации труда Ф.У. Тейлора, школа человеческих отношений Э. Мэйо. Основные концепции трудовой мотивации. Содержательные теории трудовой мотивации: К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг. Процессуальные теории трудовой мотивации: В. Врум, Дж. Аткинсон, Х. Хекхаузен, Дж.С. Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер. Система материального и морального стимулирования труда.

Тема 4. Профессиональное развитие человека

Периодизация жизни и профессионального развития. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера. Психологическая классификация профессий. Профессионально важные качества и профессиональная пригодность (понятие, структура и типы профессиональной пригодности: абсолютные ПВК; относительные ПВК; мотивационная готовность; анти-ПВК. Понятие профессиографирования, профессиограмма, психограмма. Индивидуальный стиль

деятельности (ИСД) как средство адаптации человека в деятельности (механизмы формирования и психологическая структура). Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности. Понятие профессиональной идентичности, структурные особенности профессиональной идентичности. Профессиональное становление личности. Кризисы профессионального становления. Проблема профессиональных деструкций. Профессиональная адаптация. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии. Профессионально-трудовая направленность человека, его интересы, ценности

Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность.

1. Понятие функционального состояния, основные подходы к изучению. Методы диагностики функциональных состояний. Понятия: трудоспособность, работоспособность. Критерии оценки работоспособности. Фазы динамики работоспособности в процессе труда. Факторы, обуславливающие работоспособность человека. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки, способы преодоления. Режим отдыха и труда. Состояния сниженной работоспособности. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний. Проблема стресса и дистресса в труде. (Общее представление о стрессе и дистрессе в труде (по Г. Селье), Виды профессионального стресса. Техники саморегуляции. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности. Объективные и субъективные причины несчастных случаев. Психологические и организационные способы профилактики производственного травматизма и аварийности. Проблема резервов человеческой психики. Улучшение собственных качеств: внимания, памяти, воли. Методика аутотренинга.

Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации

1. Понятие «организационная культура», основные компоненты организационной культуры. Роль организационной культуры в процессе осуществления кадровой работы. Проблемы руководства и лидерства в организации (понятия: руководитель, менеджер, предприниматель; основные модели кадрового менеджмента; типы лидерства в организации, индивидуальный стиль управленческой деятельности). Проблема формирования эффективных команд. Сущность и структура производственного конфликта. Типы конфликтов в производственных организациях. Факторы возникновения и типичные источники производственных конфликтов. Типология конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами.

Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала

Ассесмент-центр. История развития метода. Эффективность. Цели, задачи, общие принципы и правила проведения ассесмента. Техники, методы и технологии, используемые в рамках ассесмента. Заказчики, объекты и исполнители услуг ассесмента. Обработка и интерпретация оценочных данных. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.

Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности

Понятие «управление персоналом». Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Сущность деятельности по управлению персоналом. Методы управления персоналом. Основные концепции управления персоналом. Поиск и подбор персонала. Адаптация сотрудников. Развитие и обучение персонала. Оценка деятельности персонала. Управление карьерой.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю).

Организация и проведение лекционных занятий предполагает подготовку и изложение преподавателем теоретического материала, подготовку ряда практических заданий для иллюстрации, оперативного закрепления теории.

Проведение семинарских занятий предполагает предварительную выдачу заданий студентам (тем рефератов, докладов, сообщений), ознакомление с требованиями к их выполнению.

Таблица 4 – формы занятий и их описание

<i>№</i>	<i>Формы</i>	<i>Описание</i>
1	аудиторные занятия	лекция, опрос, активные, игровые формы обучения, дискуссия, анализ конкретных ситуаций
2	практические занятия и семинары	решение практических задач, обсуждение и разрешение проблемных ситуаций, обсуждение и проверка домашних заданий, создание электронной презентации, контрольные работы, коллоквиумы, самостоятельные работы, исследовательская работа, дискуссии, мозговой штурм, деловые и ролевые игры, элементы психологического тренинга
3	Самостоятельная работа	чтение обязательной литературы; выполнение письменных домашних заданий (упражнений, докладов, обзоров статей, анализ конкретных ситуаций и т.п.); индивидуальная (или групповая) подготовка к анализу конкретной ситуации на практическом занятии; подготовка презентаций домашних заданий; подготовка групповых презентаций по различным аспектам психологии труда, инженерной психологии и эргономики

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Методические рекомендации по организации самостоятельной подготовки по дисциплине (модулю) заключаются в следующем.

На базе теоретического курса организуется научно-исследовательская работа студентов, включая более глубокое знакомство с отечественной и зарубежной литературой в рамках тематики дисциплины, участие в работе студенческого научного общества. Работу с литературными источниками рекомендуется проводить с использованием основной учебной литературы по курсу и дополнительной литературы для самостоятельной работы обучающихся. Написание докладов и рефератов рекомендуется проводить по предлагаемым тематикам. Презентация доклада должна быть выполнена с использованием компьютерной программы Microsoft PowerPoint.

При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо:

1. Конспектировать, анализировать и осмысливать литературу по изучаемой теме дисциплины.
2. Готовить сообщения по отдельному вопросу (вопросам) темы.
3. Составлять таблицы, схемы, интеллект-карты ключевым вопросам темы.
4. Решать усложненные ситуационные задачи по теме.
5. Разбирать практические случаи по теме.

Таблица 5 - Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер раздела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Прикладные технологии в психологии труда. Исторические аспекты зарубежной и отечественной психологии труда.	13

	Взаимосвязь психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Значимость этих наук в условиях информационного общества.	
2	Целевая направленность психологического анализа профессиональной деятельности в разных организационных условиях. Развитие психологических подходов к анализу содержания профессиональной деятельности в связи с содержательными изменениями профессионального труда в современном мире	13
3	Развитие основных идей трудовой мотивации в исторической перспективе: теория научной организации труда Ф.У. Тейлора, школа человеческих отношений Э. Мэйо. Основные концепции трудовой мотивации. Содержательные теории трудовой мотивации: К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг. Процессуальные теории трудовой мотивации: В. Врум, Дж. Аткинсон, Х. Хекхаузен, Дж.С. Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер.	13
4	Индивидуальный стиль деятельности, механизмы формирования и психологическая структура. Понятие профессиональной идентичности, структурные особенности профессиональной идентичности.	13
5	Методы диагностики функциональных состояний. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний.	14
6	Понятие «организационная культура», основные компоненты организационной культуры. Роль организационной культуры в процессе осуществления кадровой работы психологом труда. Проблема руководства и лидерства в организации. Проблема формирования эффективных команд.	14
7	Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.	14
8	Акмеологический подход и акмеологический тренинг для выработки умения в использовании методов и технологий консалтинговой работы, решений проблем эффективного управления персоналом	14

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно: реферат, доклад, сообщения, конспекты.

Подготовка доклада, реферата состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной тематики), а также по материалам в сети Интернет.
3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе.
5. Представление доклада на практическом занятии.

Текст реферата, доклада включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 10-15 стр текста

2. Шрифт

- основного текста - Times New Roman Cyr 14 размер.
- заголовков 1 уровня - Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).
- заголовков 2 уровня - Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).

3. Параметры абзаца (основной текст) - отступ слева и справа - 0, первая строка отступ - 1,27 см; межстрочный интервал — 1,5 выравнивание по ширине.

4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц - правый нижний угол.

5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).

6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы - заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов - выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц - сквозная по всему тексту.

7. Рисунки - черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков - сквозная по всему тексту.

8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы) регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления».

Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.

После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

Пример оформления титульного листа доклада приведен в приложении 1.

Требования к конспекту по теме «Осмысленная речь»

- от руки (не печатный),
- не менее 2 страниц,
- в тетради по предмету

В конспекте отразить:

- что такое осмысленная речь
- для чего нужна
- что мешает речи быть осмысленной
- как строится (структура) осмысленная речь

Требования к конспекту книги Г. Архангельского «Тайм-драйв»:

- от руки (не печатный),
- не менее 8 страниц,
- либо на отдельных листах и вклеить в тетрадь в конце, либо на последних листах тетради по предмету

В конспекте отразить важные для себя моменты по каждой из 10 глав

Требования к конспекту статьи из журнала (сборника конференции).

- от руки (не печатный),
- не менее 3 страниц,
- в тетради по предмету

В конспекте отразить важные моменты рассматриваемого в статье вопроса

Составление опорной схемы по вопросу

Самостоятельная работа студентов предполагает осмысление и структурирование изучаемого материала. Одной из форм структурирования изучаемого материала является составление опорной схемы по изучаемому вопросу.

Опорная схема – это блок-схема, т. е. схема, состоящая из блоков и связей между ними. Блоки нужно выделять на основе ключевых составляющих понятий или явлений, способа действия, алгоритма. Возможности современных офисных компьютерных программ облегчают создание удобных для восприятия опорных схем. Опорную схему нужно пояснять дополнительными иллюстративными материалами, конкретными примерами,

Создавать опорную схему следует в следующем порядке:

- выделение ключевых фрагментов из вербального описания (литературного источника – статьи, монографии): смысловых блоков и связей между ними;
- выбор двух-трёх словесных обозначений для каждого фрагмента, при этом сокращение должно быть конструктивным;
- составление списка этих словесных обозначений, который поможет яснее увидеть связи между блоками и создать эскиз опорной схемы;
- создание черновика схемы на большом листе или в специальной компьютерной программе (например, MS Visio). Важно, чтобы схема могла допускать ее редактирование с целью ее симметричности, единообразия, удобства для восприятия и понимания. Целью является не быстрое, а качественное создание схемы;
- перенос готовой опорной схемы на носители, которые планируется использовать на занятии, в образовательной платформе дистанционного обучения LMS Moodle.

Наиболее удобно размещать опорную схему в электронной презентации. Презентация должна включать в себя, помимо первого («титального») слайда, слайд со схематическим отображением сути раскрываемого вопроса (опорная схема), слайд с текстовым разъяснением схемы и слайд с выводом по раскрываемому вопросу.

Составление глоссария (тематического словаря понятий).

Словарь необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема словаря должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического словаря рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.). Глоссарий может быть составлен по следующему образцу:

Таблица 6 - Оформление глоссария

Понятие	Определение	Автор, выходные данные источника
Профессия	(от лат. <i>professio</i> – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.	1.1 Толочек В. Современная психология труда: Учебное пособие (глоссарий). – СПб.: Питер, 2005. – 479с.

Критериями для оценивания качества словаря являются:

- соответствие терминов заданной направленности словаря;
- полнота словаря;
- наличие альтернативных толкований того или иного термина.

Рекомендации по составлению интеллект-карт

(Интеллект-карта, (англ. Mind map) — способ изображения процесса общего системного мышления с помощью схем, также может рассматриваться как удобная техника альтернативной записи. Этот метод был разработан психологом Тони Бьюзенем.

Реализуется в виде древовидной схемы, на которой изображены слова, идеи, задачи или др. понятия, связанные ветвями, отходящими от центрального понятия или идеи.

Важно помещать слова НА ветках, а не во всевозможных пузырях и параллелепипедах, на этих ветках висящих. Важно и то, что ветки должны быть живыми, гибкими, в общем, органическими. Рисование ментальной карты в стиле традиционной схемы полностью противоречит идее майндмэппинга. Это сильно затруднит движение взгляда по ветвям и создаст много лишних одинаковых, а следовательно монотонных, объектов.

Пишите на каждой линии только одно ключевое слово. Каждое слово содержит тысячи возможных ассоциаций, поэтому склеивание слов уменьшает свободу мышления. Раздельное написание слов может привести к новым идеям. Длина линии должна равняться длине слова. Это экономнее и чище. Пишите печатными буквами, как можно яснее и четче.

Варьируйте размер букв и толщину линий в зависимости от степени важности ключевого слова. Обязательно используйте разные цвета для основных ветвей. Это помогает целостному и структурированному восприятию.

Используйте рисунки и символы (для центральной темы рисунок обязателен). В принципе ментальная карта вообще может целиком состоять из рисунков. Старайтесь организовывать пространство, не оставляя пустого места и не размещая ветви слишком плотно. Для небольшой ментальной карты используйте лист А4, для большой темы - А3.

Разросшиеся ветви можно заключать в контуры, чтобы они не смешивались с соседними ветвями. Располагайте лист горизонтально. Такую карту удобнее читать.

Обращайте внимание на форму получившейся ментальной карты — она многое выражает. Цельная, крепкая, живая форма показывает, что вы хорошо разобрались в теме. Бывает и так, что все ветви карты получились красивые, а одна — какая-то корявая и путаная. Это верный признак того, что этой части следует уделить дополнительное внимание — она может быть ключом к теме или слабым местом в ее понимании.

Чем индивидуальнее ваша ментальная карта, тем лучше. Ведь именно ваше личное мышление его осмысляет.

<https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/10/08/chto-takoe-intellekt-karta-i-kak-ee-sozdat/>

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии, направленные на развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества: интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры, анализ ситуаций, технология peer education/равный обучает равного, кейс-стади (case-study), обучение действием («action learning»), метафорическая игра, тематические дискуссии, групповой тренинг, групповая консультация и др.).

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;

- использование электронной почты преподавателя – рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование»), ZOOM, а также мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

6.3.1. Программное обеспечение (2023-2024 гг.):

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2023/2024	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
	Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 7- Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Общие вопросы психологии труда	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Конспект лекции. Устный ответ.
2	Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум.
3	Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Конспект лекции. Устный ответ.
4	Тема 4. Профессиональное развитие человека	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум.
5	Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Конспект лекции. Устный ответ.
6	Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Реферат. Доклад, сообщение. Конспект. Коллоквиум. Проверочная работа.
7	Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум. Деловая и/или ролевая игра. Тест.
8	Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	ОК-6, ПК-6, ПК-7	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум. Дискуссия. Контрольная работа.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

5 «отлично»	-дается комплексная характеристика предложенной темы, ситуации; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
4 «хорошо»	- дается комплексная характеристика предложенной темы, ситуации; - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;

	- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
3 «удовлетворительно»	- затруднения с комплексной характеристикой предложенной темы, ситуации; - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; - выполнение заданий при подсказке преподавателя; - затруднения в формулировке выводов.
2 «неудовлетворительно»	- неправильная характеристика предложенной темы, ситуации; - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.

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

Тема 1. Общие вопросы психологии труда

Вопросы для обсуждения.

- 1) Психология труда: объект, предмет, цели, задачи, актуальные проблемы.
- 2) Методы психологии труда. Прикладные технологии в психологии труда.
- 3) Исторические аспекты зарубежной и отечественной психологии труда. Место психологии труда в системе наук.
- 4) Основные разделы психологии труда.
- 5) Инженерная психология как наука. Предмет, задачи и структура эргономики.
- 6) Психические регуляторы труда. Психологические признаки труда.

Задания по теме 1.

- 1) Выделите и напишите сферы практической деятельности и научные дисциплины, с которыми будет связана психология труда в будущем.
- 2) Сравните и выявите научные позиции российских учёных для развития психологии труда.

Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения.

- 1) Человек и трудовая деятельность. Понятия «эргатическая система» и «эргатические функции». Объект, предмет, цели, средства, орудия, условия труда.
- 2) Трудовой пост и его структура. Субъект труда и его структура.
- 3) Целевая направленность психологического анализа профессиональной деятельности в разных организационных условиях.
- 4) Развитие психологических подходов к анализу содержания профессиональной деятельности в связи с содержательными изменениями профессионального труда в современном мире.

Задание по теме 2.

- 1) Составить сравнительную таблицу психологических подходов к анализу содержания профессиональной деятельности.
- 2) Выделите (от 3 до 5) своих личных ценностей, реализуемых через труд.

Тема 3. Мотивация трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения.

- 1) Мотивация трудовой деятельности. Удовлетворенность трудом.
- 2) Стимулы и мотивы труда. Классификация мотивов труда.

3) Развитие основных идей трудовой мотивации в исторической перспективе: теория научной организации труда Ф.У. Тейлора, школа человеческих отношений Э. Мэйо.

4) Основные концепции трудовой мотивации. Содержательные теории трудовой мотивации: К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг.

Задания по теме 3.

1) Проанализируйте взгляды на природу труда Ф.У. Тейлора.

2) Назовите периоды наиболее активного (интенсивного научного изучения, эффективного внедрения результатов в практику, внимание государства к науке и др.) развития психологии труда.

Тема 4. Профессиональное развитие человека

Вопросы для обсуждения.

1) Периодизация жизни и профессионального развития. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера.

2) Психологическая классификация профессий. Профессионально важные качества и профессиональная пригодность.

3) Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) как средство адаптации человека в деятельности (механизмы формирования и психологическая структура).

4) Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности.

Задания по теме 4.

1) Проанализируйте свой опыт профессионального становления.

2) Определите свой уровень профессиональной пригодности. Какие факторы повлияли на формирование профессиональной пригодности.

Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность.

Вопросы для обсуждения.

1) Понятие функционального состояния, основные подходы к изучению. Методы диагностики функциональных состояний.

2) Монотонность труда, ее виды, критерии оценки, способы преодоления. Режим отдыха и труда. Состояния сниженной работоспособности.

3) Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний. Проблема стресса и дистресса в труде.

4) Проблема резервов человеческой психики. Улучшение собственных качеств: внимания, памяти, воли. Методика аутотренинга.

Задания по теме 5.

1) С помощью интервью соберите сведения у представителей разных профессий о причинах снижения работоспособности к концу рабочего дня, о субъективных переживаниях и о поведенческих проявлениях утомления.

2) Укажите причины развития профессионального стресса и утомления. Что такое «эмоциональное выгорание»? Каковы стратегии поведения, успешно преодолевающего стресс (копинг-стратегии)? Приведите примеры такого рода стратегий в работе врача, педагога, пожарного.

3) Напишите эссе на тему: «Мои способы борьбы с производственным утомлением в течение рабочего дня».

Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации

Вопросы для обсуждения.

1) Понятие «организационная культура», основные компоненты организационной культуры.

2) Роль организационной культуры в процессе осуществления кадровой работы. Проблемы руководства и лидерства в организации.

3) Проблема формирования эффективных команд. Сущность и структура производственного конфликта.

Типы конфликтов в производственных организациях. Факторы возникновения и типичные источники производственных конфликтов.

Задания по теме 6.

1) Опишите факторы, определяющие психологический климат в коллективе.

2) Проведите эмпирическое обследование преобладающих мотивов трудовой деятельности в вашей группе на основе мотивационного теста Хекхаузена.

Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала

Вопросы для обсуждения

1. История развития метода. Эффективность.
2. Цели, задачи, общие принципы и правила проведения ассесмента.
3. Техники, методы и технологии, используемые в рамках ассесмента.
4. Заказчики, объекты и исполнители услуг ассесмента.
5. Обработка и интерпретация оценочных данных. Чек-лист.
6. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур

Задания по теме 6.

- 1) Подготовить глоссарий по теме.

Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения.

- 1) Понятие «управление персоналом».
- 2) Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Сущность деятельности по управлению персоналом.
- 3) Методы управления персоналом. Основные концепции управления персоналом.
- 4) Поиск и подбор персонала. Адаптация сотрудников. Развитие и обучение персонала.

Задания по теме 8.

1) Опишите процесс приема информации на рабочем месте. Опишите стадии процесса принятия решения.

2) Проведите эмпирическое обследование выраженности мотивов достижения успеха и избегания неудачи у профессионала с помощью опросника А. Мехрабиана.

ТЕМЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМОВ.

1. Прикладные технологии в психологии труда.
2. Исторические аспекты зарубежной и отечественной психологии труда
3. Развитие психологических подходов к анализу содержания профессиональной деятельности в связи с содержательными изменениями профессионального труда в современном мире
4. Развитие основных идей трудовой мотивации в исторической перспективе: теория научной организации труда Ф.У. Тейлора, школа человеческих отношений Э. Мэйо.
5. Основные концепции трудовой мотивации. Содержательные теории трудовой мотивации: К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг. Процессуальные теории трудовой мотивации: В. Врум, Дж. Аткинсон, Х. Хекхаузен, Дж.С. Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер.

6. Понятие профессиональной идентичности, структурные особенности профессиональной идентичности
7. Понятие «организационная культура», основные компоненты организационной культуры. Роль организационной культуры в процессе осуществления кадровой работы психологом труда.
8. Проблема руководства и лидерства в организации.
9. Проблема формирования эффективных команд.
10. Особенности информационного общества. Значимость изучаемых дисциплин в условиях информационного общества
11. Эффективность системы «человек-машина», пути её повышения
12. Восприятие информации. Особенности зрительного, слухового, и тактильного каналов восприятия
13. Проектирование и организация рабочего места оператора.
14. Эргономические принципы проектирования интерфейса «человек-компьютер»: аппаратная и программная составляющие

Дополнительное задание

к теме 1 «Общие вопросы психологии труда»,

Подготовьте сообщение об ученом, внесшем вклад в развитие психологии труда, инженерной психологии, эргономики из предложенного списка:

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Б.Г. Ананьев 2. Н.А. Бернштейн 3. В.М. Бехтерев 4. В.А. Бодров 5. С.М. Богословский 6. Л.Л. Васильев 7. В.Ф. Василюк 8. А.К. Гастев 9. С.Г. Геллерштейн 10. Д. И Журавский 11. Г.М. Зараковский 12. В.П. Зинченко 13. Е.А. Климов 14. А.Ф. Лазурский 15. А.Б. Леонова 16. Б.Ф. Ломов 17. А.К. Маркова 18. В.С. Мерлин 19. В.И. Михайловский 20. Е.Б. Моргунов 21. В.Н. Мясищев 22. Н.С. Пряжников 23. С.Г. Струмилин 24. Б.М. Теплов 25. А.А. Ухтомский 26. Л.Д. Чайнова 27. Н.А. Шевалев 28. Н.М. Щелованов 29. П.Я. Шлаен 30. И.Н. Шпильрейн 31. М. Вебер 32. Дж. Вудсворд | <ol style="list-style-type: none"> 33. Д. Макгрегор 34. К. Маркс 35. А. Маслоу 36. Э. Мейо 37. Ф. Селзник 38. Ф. Тейлор 39. А. Файоль 40. Ф. Херцберг |
|--|---|

** Список может быть продолжен. Студент может предложить свой вариант.*

Темы докладов и рефератов

2. История развития психологии труда в России.
3. История развития психологии труда за рубежом.
4. Профессия, трудовой пост, рабочее место (понятие о них, взаимосвязь друг с другом).
5. Категории «деятельность» и «труд» в психологии.
6. Профессионально важные качества и профессиональная пригодность (понятие, структура и типы профессиональной пригодности: абсолютные ПВК; относительные ПВК; мотивационная готовность; анти-ПВК).
7. Эргатическая система. Понятие. Виды. Эргатические функции.
8. Профотбор (процедура и методы профотбора, этапы организации работы по подбору кадров).
9. Профессиональная адаптация: психологические механизмы, уровни поддержки.
10. Психологическая классификация профессий
11. Ассесмент-центр как метод оценки персонала
12. Особенности деятельности в системах «человек-техника».
13. Особенности деятельности в системах «человек-знак».
14. Особенности деятельности в системах «человек-человек».
15. Особенности деятельности в системах «человек-природа»,
16. Особенности деятельности в системах «человек – художественный образ».
17. Особенности деятельности в профессиях гностического класса (примеры профессий, ПВК, средства и условия деятельности и т.п.).
18. Особенности деятельности в профессиях преобразующего класса (примеры профессий, ПВК, средства и условия деятельности и т.п.).
19. Особенности деятельности в профессиях изыскательского класса (примеры профессий, ПВК, средства и условия деятельности и т.п.).
20. Функциональные состояния человека (понятие, виды).
21. Методы диагностики функциональных состояний.
22. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
23. Понятия работоспособность. Факторы, обуславливающие работоспособность человека.
24. Профессиональное становление личности. Кризисы профессионального становления.
25. Проблема профессиональных деструкций.
26. Субъект труда понятие и его структура (внешняя и внутренняя).
27. Трудовой процесс и его структура (объекты труда, предмет труда, цели труда и их виды, средства, орудия труда и их основные виды). Условия труда (объектные и субъектные).
28. Понятие профессиографирование, профессиограмма, психограмма.
29. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера.
30. Периодизация жизни и профессионального развития.
31. Удовлетворенность трудом. Стимулы и мотивы труда. Классификация мотивов труда.
32. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) как средство адаптации человека в деятельности.
33. Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности.
34. Понятие об эргономике и инженерной психологии (предмет, задачи, место и роль в науке и образовании).
35. Организационная культура (понятие «организация», сущность, жизненные циклы и стадии развития; основные компоненты организационной культуры).
36. Проблемы руководства и лидерства в организации (понятия: руководитель, менеджер, предприниматель; основные модели кадрового менеджмента; типы лидерства в организации, индивидуальный стиль управленческой деятельности).

37. Проблема стресса и дистресса в труде. (Общее представление о стрессе и дистрессе в труде (по Г. Селье), Виды профессионального стресса. Техники саморегуляции).

38. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности. Объективные и субъективные причины несчастных случаев. Психологические и организационные способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

39. Проблема резервов человеческой психики. Улучшение собственных качеств: внимания, памяти, воли.

40. Проблема резервов человеческой психики. Методика аутотренинга.

41. Производственный конфликт (сущность, структура, основные фазы развития, факторы возникновения и развития конфликтов).

42. Производственный конфликт (причины возникновения конфликтных отношений, типы, общие характеристики и основные типы конфликтных личностей).

43. Способы управления производственными конфликтами. Стили поведения в конфликте.

КОНСПЕКТЫ

1. Конспект 1: написать конспект по книге Глеба Архангельского «Тайм-драйв» (использовать любой формат, удобный для вас: бумажный, электронный, аудио).

2. Конспект 2: написать конспект статьи из сборника конференции (журнала).

ТЕСТ ПО ТЕМЕ «КОНФЛИКТЫ»

1. Перечислите состав участников конфликта в организации.

1. Основные участники.
2. Группы поддержки.
3. Судьи.
4. Организаторы.
5. Другие участники.

2. Какие бывают трудовые конфликты по отношениям статуса участников?

1. Вертикальные.
2. Иерархические.
3. Высшие.
4. Горизонтальные.
5. Низшие.

3. Перечислите, какие типы конфликтов различают в организациях?

1. Конфликты с внешней средой.
2. Внутренние конфликты.
3. Межорганизационные.

4. Перечислите характерные признаки возникновения конфликтной ситуации в организации.

1. Наличие фактов унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке.
2. Резкое изменение в отношении к работе.
3. Наличие фактов уклонения от выполнения указаний, распоряжений начальников.
4. Наличие обоюдных или односторонних словесных или физических оскорблений.
5. Замкнутость, уединение, подавленность отдельных членов трудового коллектива.
6. Наличие формальной постановки работы по управлению персоналом.
7. Наличие негативных суждений об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев и должностных лиц.

5. Перечислите основные противоречия, вызывающие внутренний конфликт.

1. Противоречие между потребностью и социальной нормой.
2. Противоречие мотивов, интересов и потребностей.
3. Противоречие социальных ролей.

4. Противоречие моральных норм.
5. Противоречие социальных ценностей и норм.

6. Перечислите стили поведения сторон в конфликте.

1. Конфронтация.
2. Приспособление.
3. Избегание.
4. Компромисс.
5. Сотрудничество.

7. Перечислите элементы алгоритма действий руководителя при разрешении конфликта.

1. Изучение причин возникновения конфликта.
2. Ограничение числа участников конфликта.
3. Анализ конфликта.
4. Разрешение конфликта.
5. Анализ послеконфликтных действий.

8. Что понимается под управлением конфликтом?

1. Управление конфликтом есть целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач.
2. Управление конфликтом есть постоянное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее его разрешение.
3. Управление конфликтом есть воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение его задач

9. Перечислите способы или тактики улаживания конфликтов.

1. Тактика ухода, или избегания конфликта.
2. Силовое подавление, или метод насилия.
3. Метод односторонних уступок или приспособления.
4. Тактика компромисса или сотрудничества.
5. Тактика взаимных уступок.

10. Укажите основной позитивный метод разрешения конфликтов.

1. Спор.
2. Сопереживание.
3. Переговоры.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Дайте определение эргономики, инженерной психологии и психологии труда. Их соотношение и связь друг с другом и другими науками (гуманитарными, техническими, естественными).
2. Понятие, цели, задачи, предмет, объект и субъект психологии труда.
3. История развития психологии труда как науки в России и за рубежом.
4. Место психологии труда в системе наук. Основные разделы психологии труда.
5. Методы психологии труда.
6. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности.
7. Предмет, цели и условия труда (объектные и субъектные).
8. Трудовой процесс и его структура.
9. Средства, орудия труда и их основные виды.
10. Классификации профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения.
11. Основные типы и виды профессиональной деятельности.
12. Понятие о типах профессиональных систем в классификации Е.А. Климова.

13. Понятия "профессия", профессиональная деятельность, "трудовой пост", должность, "трудовая задача", "специальность".
14. Ассесмент-центр как метод оценки персонала
15. Мотивация трудовой деятельности. Классификация мотивов труда.
16. Понятие функционального состояния, основные подходы к изучению.
17. Методы диагностики функциональных состояний.
18. Понятия: трудоспособность, работоспособность.
19. Критерии оценки работоспособности.
20. Фазы динамики работоспособности в процессе труда.
21. Факторы, обуславливающие работоспособность человека.
22. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки, способы преодоления.
23. Режим отдыха и труда. Состояния сниженной работоспособности.
24. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
25. Психологическая структура профессиональной деятельности.
26. Понятие профессионально важных качеств.
27. Понятие, структура и типы профессиональной пригодности.
28. Понятия профессиография, профессиограмма, психограмма профессии.
29. Профессиональный отбор.
30. Процедура и методы профотбора, этапы организации работы по подбору кадров.
31. Субъект труда и его структура (внутренняя и внешняя).
32. Основные стадии развития субъекта труда.
33. Профессиональное становление личности.
34. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.
35. Стимулы и мотивы труда.
36. Удовлетворенность трудом.
37. Кризисы профессионального становления.
38. Проблема профессиональных деструкций.
39. Проблема стресса и дистресса в труде.
40. Профессиональная адаптация. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии.
41. Профессионально-трудовая направленность человека, его интересы, ценности.
42. Понятие «организационная культура». Основные её компоненты.
43. Проблема руководства и лидерства в организации.
44. Основные методы организационного управления.
45. Проблема формирования эффективных команд.
46. Сущность и структура производственного конфликта.
47. Типы конфликтов в производственных организациях.
48. Факторы возникновения и типичные источники производственных конфликтов.
49. Типология конфликтных личностей.
50. Способы управления производственными конфликтами.
51. Человеческий фактор в травматизме и аварийности.

Таблица 8 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
ПК-6 способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности				
1.	Задание закрытого типа	Действия, направленные на анализ условий ситуации,		2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		на соотнесение ее со своими возможностями и приводящие к постановке задачи, называются: а) ориентировочными; б) исполнительными; в) контрольными; г) оценочными.	а)	
2.		Один из способов обучения, обеспечивающий возможность получения знаний через самостоятельные мыслительные действия для решения возникающих задач называется... а) самостоятельный поиск; б) критический анализ; в) самостоятельность.	а)	2
3.		Основной вид систематизации это... а) классификация; б) факторный анализ; в) кодификация.	а)	2
4.		Какое программное средство можно использовать для представления научному сообществу результатов научно-исследовательской деятельности? а) MS Word; б) Kaspersky Endpoint Security; в) WinRar.	А)	2
5.		Основные формы представления числовых результатов эмпирического исследования это... а) табличные, статистические ряды, графические; б) табличные, графические, образные; в) теоретические, образные.	А)	2
6.	Задание открытого типа	Что такое наука?	Общее определение - это область человеческой	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			деятельности, направленная на выработку и систематизацию объективных знаний о действительности. Частное определение - это теоретическое отражение действительности в форме теоретических знаний.	
7.		На что направлен статистический метод корреляционный анализ?	Статистический метод направлен на выявление взаимосвязи между исследованными параметрами	3
8.		Каковы основные формы представления результатов эмпирического исследования?	Основными формами представления результатов эмпирического исследования являются таблицы, графики, статистические показатели. Также результаты могут быть представлены в виде публикаций, отчетов НИР.	3
9.		Перечислите признаки критического мышления	Выделяют 7 ключевых признаков критического мышления: гибкость, логичность, социальная ориентированность, обоснованность, беспристрастность, последовательность и системность, самостоятельность.	3
10.		Как классифицируются научные исследования по цели?	В нормативных правовых актах о науке научные исследования делят по целевому назначению на фундаментальные, прикладные, поисковые и разработки.	3
ПК-7 способность к участию в проведении психологических исследований на основе				

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии				
11.	Задание закрытого типа	Сколько видов шкал измерений используется в психологии? а) 4; б) 3; в) 5.	А)	
12.		Основной вид систематизации это... а) классификация; б) факторный анализ; в) кодификация.	а)	2
13.		Зависимыми выборками являются (выберите несколько вариантов): А) Контрольная и экспериментальная группы Б) Результаты исследования психологического показателя до и после воздействия В) Результаты исследования психологического показателя через определенный промежуток времени Г) Несколько классов в одной школе Д) Несколько классов из разных школ	Б), В)	2
14.		Статистический метод, направленный на выявление взаимосвязи между исследованными параметрами называется... а) факторный анализ; б) корреляционный анализ; в) дискриминантный анализ; г) кластерный анализ.	б)	2
15.		Какое программное средство можно использовать для статистической обработки результатов научно-исследовательской деятельности?	В)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		а) MS PowerPoint; б) MS Word; в) SPSS; г) WinRar.		
16.	Задание открытого типа	Каковы основные формы представления результатов эмпирического исследования?	Основными формами представления результатов эмпирического исследования являются таблицы, графики, статистические показатели. Также результаты могут быть представлены в виде публикаций, отчетов НИР.	3
17.		Для чего используется статистический метод факторный анализ	Факторный анализ направлен на определение структуры взаимосвязей между параметрами и сокращение числа параметров (на "сжатие" информации, содержащейся в матрице данных)	3
18.		На что направлен регрессионный анализ?	Он позволяет вычислить предполагаемые взаимосвязи между одной зависимой количественной переменной от одной или нескольких независимых количественных переменных. Результатом регрессионного анализа является уравнение регрессии. Цель регрессионного анализа – с помощью уравнения регрессии предсказать ожидаемое среднее значение результирующей	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			переменной.	
19.		Что значит репрезентативность выборки?	Это свойство выборки, в соответствии с которым все основные признаки генеральной совокупности представлены примерно в той же пропорции и с той же частотой, с которой данный признак встречается в генеральной совокупности	4
20.		Что такое наука?	Общее определение - это область человеческой деятельности, направленная на выработку и систематизацию объективных знаний о действительности. Частное определение - это теоретическое отражение действительности в форме теоретических знаний.	3
ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия				
21.	Задание закрытого типа	Особый вид социальной установки на другого человека, в котором преобладают положительные эмоциональные компоненты, называют...	а)	2
22.		Межкультурная коммуникация это... а) процесс общения между членами семьи; б) процесс обмена идеями и	б)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		информацией, ведущий к взаимопониманию между представителями разных культур; в) процесс делового общения членов организации.		
23.		Используемый при общении механизм познания другого человека через отнесение его к заранее определенному классу называют а) идентификация; б) стереотипизация; в) рефлексия.	б)	2
24.		Сколько стадий инкультурации проходит человек в процессе своей жизни: а) 2; б) 3; в) 4.	а)	2
25.		Мировоззрение, рассматривающее собственную культуру как образец, по которому выносятся суждения о людях других культур, предпочтение своей этнической группы, проявляющееся в восприятии и оценке жизненных явлений сквозь призму её традиций и обычаев называется: а) аккультурация; б) этноцентризм; в) этнический стереотип.	б)	2
26.	Задание открытого типа	Что такое толерантность?	Стремление и способность к установлению и поддержанию общности с людьми, которые отличаются в некотором	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			отношении от большинства или не придерживаются общепринятых мнений.	
27.		Чем инкультурация отлича- ется от социализации?	Социализация предпола-гает интеграцию челове-ка в общество, понятие «инкультурация» подразумевает освоение человеком присущих его культуре миропонима-ния и поведения, в результате чего форми-руется его когнитивное, эмоциональное и поведенческое сходство с представителями данной культуры и отличие от предстиви- телей других культур. Эти два процесса взаимосвязаны и проте- кают одновременно.	3
28.		В чем различие процессов инкультурации и аккульту- рации?	Инкультурация - освоение человеком того, что ему дано традицией. Она первична, происходит с самого рождения. Аккультурация - это процесс приобретения свойств и форм культуры одним народом у другого народа. Инкультурация - это приобретение собственной культуры. А аккультурация - это слияние двух культур	3
29.		Перечислите основные теории межкультурной коммуникации?	Основными теориями межкультурной коммуникации являются теория адаптации, координированное	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			управление значением и теория правил, риторическая теория, конструктивистская теория, теория социальных категорий и обстоятельств и теория конфликтов.	
30.		В чем заключается лингвоэтнический барьер	Это то препятствие, которое мешает носителю ПЯ (переводящего языка) воспринимать текст на ИЯ (исходном языке).	3

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 9 - Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Посещение занятий	2 балла за занятие	18	по расписанию
2.	Активность студента на занятии	2 балла за занятие	18	по расписанию
3.	Выступления на семинарских занятиях			по расписанию
3.1.	полный ответ на вопрос	5 баллов	20	
3.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	4 балла	4	
3.3.	Дополнения	0,5-1 балл	10	
4.	Контрольные работы	5 баллов за к/р	10	по расписанию
5	Зачетное занятие	10 баллов	10	
Итого:			90	
Блок бонусов				
Отсутствие пропусков лекций (посетил все лекции)			+2	
Отсутствие пропусков практических занятий			+3	
Постоянная активность студента на занятиях			+2	
Участие в конференции			+3	
Итого			10	

Таблица 10 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Баллы
Опоздания (два и более)	-2
Не готов к практической части	-2
Нарушение учебной дисциплины	-2
Пропуск лекции без уважительной причины (за 1 лекцию)	-2
Пропуск практического занятия без уважительной причины (за 1 занятие)	-2

Таблица 11 - Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Дисциплина (модуль)		
Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69		
60–64	3 (удовлетворительно)	
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся, могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Аминов, И. И. Психология профессиональной деятельности юриста : учебник / И.И. Аминов, Н.А. Давыдов. - Москва: Проспект, 2019. - 280 с. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392292325.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь / Б. А. Душков, Б. А. Смирнов, А. В. Королёв / под ред. Б. А. Душкова, прил. Т. А. Гришиной. - 3-е изд. - Москва : Академический Проект, 2020. - 848 с. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829134488.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Мицкевич, А. Н. Психология труда в схемах и таблицах: учебное пособие / А. Н. Мицкевич. - Москва: Проспект, 2017. - 128 с. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785990896802.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : рек. Советом по психологии УМО ун-тов России в качестве учеб. пособия для студентов вузов...по направлению и спец. "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - М. : Академия, 2001. - 480 с. (20 экз.).

8.2. Дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1. Серия: Труды Института психологии РАН. / под ред. В.А. Бодрова В.А., А.Л. Журавлева. –М.: Изд-во: Институт психологии РАН, 2009. -615с.
2. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. Пособие. – Ч. I. – 2-е изд. – Иркутск: Иркутск. ун-т, 2005. – 342 с.

3. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для студ. учреждений высш. образования, обуч. по направл. «Психология» / Бекоева Д.Д. - М.: Академия, 2014.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - 2-е изд. - М. : ПЕР СЭ, 2017. - 511 с. (Современное образование) - ISBN 978-5-9292-0166-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929201560.html>
5. Брагина З.В. Управление персоналом: доп. Советом УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учеб.пособ. по спец. "Менеджмент организации". - М.: КНОРУС, 2008. - 128 с. (5 экз.)
6. Виноградова З. И., Щербакова В. Е. Стратегический менеджмент. – М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2004.
7. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). –М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. -318с.
8. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. Москва: Академический Проект, 2020. - 336 с. (Gaudeamus) – URL <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127237.html> (ЭБС «Консультант студента»).
9. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов / Зеер Э. Ф. , Сыманюк Э. Э. - Москва : Академический Проект, 2020. - 240 с. ("Gaudeamus") - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127251.html> (ЭБС «Консультант студента»).
10. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учебник / Карташова Л.В.; Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. - М.: Инфра-М, 2000. - 220 с.
11. Кирхлер Э. и др. Психология труда и организационная психология. В 5-ти томах. –М.: Изд-во: Гуманитарный центр, 2005-2010.
12. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Изд-во "Институт практической психологии";- Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. - 400 с.
13. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : доп. М-вом образования РФ в качестве учеб. пособия для студентов вузов, обучающихся по спец. 031000 - Педагогика и психология, 031300 - Соц. педагогика, 033400 - Педагогика / Е. А. Климов. - 2-е изд. ; испр. - М. : Академия, 2005. – 302с. (2 экз.).
14. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004.
15. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы. Хрестоматия. -М.: Родикс, 1995. - 448с.
16. Львов В.М. Управление человеческими ресурсами в эргатических системах: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. для вузов по специальности "Эргономика" / В. М. Львов,, С. А. Багрецов, Н. Л. Шлыкова. - Тверь: ООО "Триада", 2004. - 228 с. (1 экз.).
17. Магазанник В.Д. Человеко-компьютерное взаимодействие : Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. для вузов по специальности "Эргономика" / В. Д. Магазанник, В. М. Львов. - Тверь : ООО "Триада", 2005. - 200 с. (1 экз.).
18. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании / Марасанов Г.И. - М.: Когито-Центр, 2009. - 368 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532807.html>
19. Матюшкин А. М. Психология мышления. Мышление как разрешение проблемных ситуаций. Учебное пособие. –М.: Издательство «КДУ», 2009. - 191 с.
20. Методы и средства адаптации специалистов к производственной среде: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. по специальности "Эргономика" / Багрецов С.А. [и др.]. - Тверь: ООО "Триада", 2005. - 256 с. (1 экз.).
21. Методы профессионального отбора специалистов: взаимодействие: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. для вузов по специальности "Эргономика" / Львов В.М [и др.] - Тверь : ООО "Триада", 2005. - 226 с. (1 экз.).

22. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. – 3-е изд. стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 384 с
23. Организационная психология / сост. и общ.ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. - СПб.: Питер, 2001. - 512 с. - (Хрестоматия по психологии) (бэкз.).
24. Организационная психология: учеб.пособие / под ред. Т. П. Емельяновой. – Тверь: Тверской гос. ун-т, 2004.
25. Павлова А.М. Психология труда: учеб. пособие / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. - Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос.проф.-пед. ун-т», 2008. 156 с.
26. Психология труда: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. для вузов по специальности "Эргономика" / Львов В.М [и др.] - Тверь : ООО "Триада", 2005. - 200 с. (1 экз.).
27. Пугачев В. П. Руководство персоналом. Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов. – М. Аспект Пресс, 2006.
28. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2015. - 712 с. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html> (ЭБС «Консультант студента»).
29. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 1. Серия: Труды Института психологии РАН. / под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. –М.: Изд-во: Институт психологии РАН, 2010. -488с. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001996.html> (ЭБС «Консультант студента»)
30. Толочек В.А. Современная психология труда. –СПб.: Издательство: Питер, 2010. -432с. (4 экз.)
31. Управленческая психология. Учебник для вузов - 4 изд Морозов А. В., Академический Проект, Фонд "Мир", 2008.
32. Экономическая психология и этика делового общения в трудовой, управленческой и предпринимательской деятельности взаимодействие: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. для вузов по специальности "Эргономика" / Львов В.М [и др.] - Тверь : ООО "Триада", 2005. - 200 с. (1 экз.).
33. Энциклопедический словарь: психология труда, рекламы, управления, инженерная психология, эргономика / Сост. Б.А. Душков, Б.А.Смирнов, А.В.Королев. - Екатеринбург: Деловая книга, 2000. - 462с. (1экз)

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

- Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru. *Регистрация с компьютеров АГУ.*
- Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru> *Учетная запись образовательного портала АГУ.*
- Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем» <https://library.asu.edu.ru> *Доступ свободный.*
- Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: <http://journal.asu.edu.ru/> *Доступ свободный.*
- [Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com](http://dlib.eastview.com) *Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU.*
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» раздел «ЛЕГЕНДАРНЫЕ КНИГИ» www.biblio-online.ru, <https://urait.ru/>. *Доступ свободный.*
- Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний

<http://mars.arbicon.ru>. Доступ свободный.

- Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru . Электронный доступ к журналам по гуманитарным, естественным, техническим наукам. Перечень журналов представлен на сайтах университета и научной библиотеки. <http://elibrary.ru>. Регистрация с компьютеров АГУ.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для лекционных занятий необходима лекционная аудитория с доской, плазменной панелью или мультимедиа-проектором и экраном для демонстрации презентаций, фрагментов фильмов.

Для подготовки к практическим, семинарским занятиям необходимы компьютерные аудитории с выходом в интернет.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

**АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. В.Н.ТАТИЩЕВА**

Факультет психологии

Кафедра конфликтологии и
организационной психологии

Реферат (доклад)
по дисциплине «Психология труда»
на тему: «_____»

Выполнил:
студент (ка) гр. _____
ФАМИЛИЯ И.О.

Проверил:
к.псих.н., доц.
Яковец Д.А.

Астрахань, 20__