

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



Н.Г. Брюхова
04.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
04.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология труда и эргономика

Составитель

**Яковец Д.А., доц., канд.психол.наук,
доцент кафедры психологии**

Согласовано с работодателями:

**Байбеков Г.П., доцент кафедры
гуманитарных наук и психологии
ФГБОУ ВО «АГТУ»;
Русанова О.А., психолог I категории отряда
охраны ПАО «Газпром» в г. Краснодар**

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Психологическое консультирование

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная, очно-заочная

Год приема

2024

Курс

4 (по очной форме) / 3 (по очно-заочной форме)

Семестр

8 (по очной форме) / 5 (по очно-заочной форме)

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью освоения дисциплины «Психология труда и эргономика» является освоение принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда и эргономики; овладение навыками комплексного и системного анализа и решения проблем, связанных с трудовой деятельностью.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- формирование стройной системы знаний, умений и навыков, составляющих основу квалификации психолога-практика, предметом деятельности которого являются эргатические системы и люди как субъекты труда;
- освоение методов исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина «Психология труда и эргономика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 8 (5) семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами: профессионального цикла, такими как: Психофизиология, Социальная психология, Психодиагностика, Основы профконсультирования и профотбора.

Знания основ психофизиологии, социальной психологии.

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: Организационная психология, основа для выполнения квалификационных работ бакалавра (курсовых и дипломных).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

а) универсальных (УК):

способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-8).

б) профессиональных (ПК):

способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия проблемных ситуаций (ПК-4).

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код	Код и	Планируемые результаты обучения по дисциплине
-----	-------	---

компетенции	наименование индикатора достижения компетенции	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-8.	УК-8.1. Оценивает факторы риска, умеет обеспечивать личную безопасность и безопасность окружающих в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	– способы оценки факторов риска, умения обеспечивать личную безопасность и безопасность окружающих в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	– оценивать факторы риска, обеспечивать личную безопасность и безопасность окружающих в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	– профессиональными компетенциями при оценки факторов риска, умения обеспечивать личную безопасность и безопасность окружающих в повседневной жизни и в профессиональной деятельности
	УК-8.2. Знает и может применять методы защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формирует культуру безопасного и ответственного поведения	– способы применения методов защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формирования культуры безопасного и ответственного поведения	– применять методы защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формирует культуру безопасного и ответственного поведения	– профессиональными компетенциями при применении методов защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формировании культуры безопасного и ответственного поведения
ПК-4.	ПК-4.1. Знает способы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления	– способы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления	– применять способы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления	– профессиональными компетенциями при разработки и осуществлении мероприятий, направленных на реализацию стратегии и тактики организационного управления
	ПК-4.2. Умеет проводить психологическую оценку организационных и социальных последствий	– способы проведения психологической оценки организационных и социальных последствий	– психологическую оценку организационных и социальных последствий проблемных	– профессиональными компетенциями при проведении психологической оценки организационных и социальных

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	проблемных ситуаций	проблемных ситуаций	ситуаций	последствий проблемных ситуаций
	ПК-4.3. Владеет способами применения психологических технологий для сопровождения выполнения управленческих задач в организации	– способы применения психологических технологий для сопровождения выполнения управленческих задач в организации	– применять психологические технологии для сопровождения выполнения управленческих задач в организации	– профессиональными компетенциями при применении психологических технологий для сопровождения выполнения управленческих задач в организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной и очно-заочной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	3
Объем дисциплины в академических часах	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	72	60
- занятия лекционного типа, в том числе:	36	30
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-	-
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	36	18
- практическая подготовка (если предусмотрена)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	36	48
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	зачет – 5 семестр	зачет – 8 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.				СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП			
Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики	6		4		4	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	6		4		4	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	4		4		6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 4. Профессиональное развитие человека	4		4		6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	4		4		4	12	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	4		6		4	14	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания
Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	4		4		4	12	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания
Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	4		6	2	4	14	Опрос, практикующие упражнения, пред- ставление отчета о выполнении задания.

Контроль промежуточной аттестации	-						Зачёт
ИТОГО за семестр:	36		36	2	36	108	
Итого за весь период	36		36	2	36	108	

для очно-заочной формы обучения

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.				СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП			
Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики	4		4		6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	4		4		6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	4		4		6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 4. Профессиональное развитие человека	4		4		6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	2		4		6	12	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	4		4		6	14	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания
Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	4		2		6	12	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания

Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	4		4		6	14	Опрос, практикующие упражнения, представление отчета о выполнении задания.
Тема 9. Консультативное направление деятельности психолога в организации	4		4	2	6	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
Контроль промежуточной аттестации							Зачёт
ИТОГО за семестр:	30		30	2	48	108	
Итого за весь период	30		30	2	48	108	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КП – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа.

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

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		УК-8	ПК-4	
Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики	14	+	+	2
Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	14	+	+	2
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	14	+	+	2
Тема 4. Профессиональное развитие человека	14	+	+	2
Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	12	+	+	2
Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	14	+	+	2
Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	12	+	+	2
Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности	14	+	+	2
Итого	108	+	+	2

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики

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

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

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.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации самостоятельной подготовки по дисциплине 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 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Прикладные технологии в психологии труда. Исторические аспекты зарубежной и отечественной психологии труда. Взаимосвязь психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Значимость этих наук в условиях информационного общества.	4	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 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	4	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 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.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 4. Индивидуальный стиль деятельности, механизмы формирования и психологическая структура. Понятие профессиональной идентичности, структурные особенности профессиональной идентичности.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 5. Методы диагностики функциональных состояний. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 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.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 7. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 8.	6	Дискуссия, обратная

Акмеологический подход и акмеологический тренинг для выработки умения в использовании методов и технологий консалтинговой работы, решений проблем эффективного управления персоналом		связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
--	--	---

для очно-заочной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Прикладные технологии в психологии труда. Исторические аспекты зарубежной и отечественной психологии труда. Взаимосвязь психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Значимость этих наук в условиях информационного общества.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 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	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 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.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 4. Индивидуальный стиль деятельности, механизмы формирования и психологическая структура. Понятие профессиональной идентичности, структурные особенности профессиональной идентичности.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 5. Методы диагностики функциональных состояний. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 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.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 7. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.	6	Дискуссия, обратная связь, психологические тесты, подготовка по вопросам к опросу
Тема 8. Акмеологический подход и акмеологический тренинг для выработки умения в использовании методов и технологий	6	Дискуссия, обратная связь, психологические

консалтинговой работы, решений проблем эффективного управления персоналом		тесты, подготовка по вопросам к опросу
---	--	--

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:

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.

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.

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено
Тема 4. Профессиональное развитие человека	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено
Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено
Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено

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

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, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
VLC Player	Медиапроигрыватель
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
IBM SPSS Statistics 21	Программа для статистической обработки данных
Sofa Stats	Программное обеспечение для статистики, анализа и отчетности
WinDjView	Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu
VLC Player	Медиапроигрыватель

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU</u>
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.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 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 – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики	УК-8, ПК-4	Конспект лекции. Устный ответ.
Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности	УК-8, ПК-4	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум.
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности	УК-8, ПК-4	Конспект лекции. Устный ответ.
Тема 4. Профессиональное развитие человека	УК-8, ПК-4	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум.
Тема 5. Функциональные состояния и работоспособность	УК-8, ПК-4	Конспект лекции. Устный ответ.
Тема 6. Психологические особенности труда в условиях организации	УК-8, ПК-4	Реферат. Доклад, сообщение. Конспект. Коллоквиум. Проверочная работа.
Тема 7. Ассесмент-центр как метод оценки персонала	УК-8, ПК-4	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум. Деловая и/или ролевая игра. Тест.
Тема 8. Управление персоналом в трудовой деятельности.	УК-8, ПК-4	Реферат. Доклад, сообщение. Коллоквиум. Дискуссия. Контрольная работа.

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

Таблица 7. 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	- неправильная характеристика предложенной темы, ситуации;

«неудовлетворительно»	-отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.
-----------------------	--

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

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

Тема 1. Общие вопросы психологии труда и эргономики

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 7

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 и эргономики»,

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

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

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. Б.Г. Ананьев | 22. Н.С. Пряжников |
| 2. Н.А. Бернштейн | 23. С.Г. Струмилин |
| 3. В.М. Бехтерев | 24. Б.М. Теплов |
| 4. В.А. Бодров | 25. А.А. Ухтомский |
| 5. С.М. Богословский | 26. Л.Д. Чайнова |
| 6. Л.Л. Васильев | 27. Н.А. Шевалев |
| 7. В.Ф. Василюк | 28. Н.М. Щелованов |
| 8. А.К. Гастев | 29. П.Я. Шлаен |
| 9. С.Г. Геллерштейн | 30. И.Н. Шпильрейн |
| 10. Д. И Журавский | 31. М. Вебер |
| 11. Г.М. Зараковский | 32. Дж. Вудсворд |
| 12. В.П. Зинченко | 33. Д. Макгрегор |
| 13. Е.А. Климов | 34. К. Маркс |
| 14. А.Ф. Лазурский | 35. А. Маслоу |
| 15. А.Б. Леонова | 36. Э. Мейо |
| 16. Б.Ф. Ломов | 37. Ф. Селзник |
| 17. А.К. Маркова | 38. Ф. Тейлор |
| 18. В.С. Мерлин | 39. А. Файоль |
| 19. В.И. Михайловский | 40. Ф. Херцберг |
| 20. Е.Б. Моргунов | |
| 21. В.Н. Мясищев | |

Темы докладов и рефератов

2. История развития психологии труда в России.
3. История развития психологи 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.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт

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 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
1.	Задания закрытого типа	<i>Выберите один правильный вариант</i> Состояние общественного сознания, при котором общество в целом и каждая отдельная личность воспринимают существующее качество жизни как адекватное и надёжное, поскольку оно создаёт реальные возможности для удовлетворения естественных и социальных потребностей граждан в настоящем и даёт им основания для уверенности в будущем – это... (один вариант ответа) 1. социализм; 2. психологическая безопасность; 3. нормальное общественное состояние.	2	2
2.		<i>Выберите один правильный вариант</i> Психологическая устойчивость личности – это... (один вариант ответа) 1. способность личности сохранять оптимальное функционирование психики в изменяющихся обстоятельствах, в обстановке стресса, в том числе и с психотравмирующими воздействиями, сопротивляться деструктивным внутренним и внешним воздействиям; 2. свойство личности, которое передается генетически; 3. умение не обращать внимание на неприятных людей.	1	2
3.		<i>Выберите один правильный вариант</i> Интегративная характеристика состояния человека с точки зрения эффективности выполняемой им	1	2

№ п/ п	Тип задан ия	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнен ия (в мин)
		деятельности и задействованных в ее реализации систем по критериям надежности и внутренней цены деятельности это: 1. функциональное состояние; 2. работоспособность; 3. утомление.		
4.		<i>Выберите один правильный вариант</i> По мнению К. К. Платонова, идеальная форма процесса профессионального роста это... 1. развитие по горизонтали (опережающий тип); 2. криволинейное развитие (перемежающийся тип); 3. скачкообразное развитие (случайный тип); 4. развитие по восходящей (прогрессивный тип).	4	3 мин
5.	Задание комб-го типа	<i>Выберите один правильный вариант</i> Какое понятие характеризует меру овладения работниками данной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях: 1. компетенция; 2. квалификация; 3. мастерство.	2 Мастерство – это уровень профессионализма, это высшая степень квалификации Компетенция – это комбинация знаний, навыков, умений, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач.	5 мин
6.	Задания открытого типа	Дайте определение индивидуального стиля деятельности	Это устойчивая система приемов, способов, методов деятельности, обусловленная индивидуально-специфическими качествами человека и являющаяся средством эффективного приспособления к объективным обстоятельствам.	5
7.		Дайте определение психологии безопасности:	Психология безопасности – это отрасль психологии, изучающая психологию-	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			ческие закономерности жизни и деятельности человека, связанные с обеспечением безопасного существования и развития.	
8.		Как соотносятся функциональное состояние и работоспособность	Функциональное состояние – это интегральный комплекс характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение любой деятельности. Работоспособность понимают как возможность и способность выполнять работу с предельной отдачей физических и духовных сил; как потенциальную способность человека на протяжении заданного времени и с определенной эффективностью выполнять максимально возможное количество работы. Это взаимосвязанные понятия. Хорошая работоспособность возможна лишь при оптимальном ФС	5
9.		Перечислите основные методы психической саморегуляции	Способы саморегуляции, связанные с управлением дыханием. Способы саморегуляции, связанные с движением, управлением мышечным тонусом. Способы саморегуляции, связанные с воздействием словом.	5
10.		Что такое профессиональные деструкции?	Постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры дея-	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			тельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности	
ПК-4. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия проблемных ситуаций				
11.	Задания закрытого типа	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Эффективность деятельности руководителя рассматривается как: а) отношение удовлетворённости трудом к индексу популярности руководителя; б) отношение полученного результата к вложенным затратам; в) отношение прибыли к используемым трудовым ресурсам; г) отношение производительности труда к уровню текучести кадров.	б)	3
12.		Руководителей всех уровней оценивают по следующим критериям (<i>выберите два варианта</i>): а) результативности; б) совокупности дисциплинированности, аккуратности, точного выполнения должностного регламента; в) эффективности (возможности достичь результата с наименьшими затратами).	а), г)	3
13.		<i>Выберите один вариант ответа</i>		3

№ п/ п	Тип задан ия	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнен ия (в мин)
		Какое профессиональное требование к руководителям следует исключить из перечня: а) Способность руководителя непосредственно влиять на сотрудников и принуждать их к продуктивной деятельности, зачастую вопреки их желанию. б) Качества лидера. Способность понять, выразить и отстоять интересы людей. Желание брать ответственность на себя. Способность руководителя неформально влиять на окружающих. в) Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике. Грамотный выбор стиля руководства. Эффективная мотивация. Умение организовать подготовку и принятие решений. г) Способность руководителя (менеджера) организовать взаимодействия и наладить оптимальный контроль.	а)	
14.		<i>Выберите правильный вариант ответа</i> Какими способами можно сформировать конструктивные копинг-стратегии? а) работа с эмоциональной сферой; б) повышение психологической компетентности, формирование знаний о причинах стресса и о способах его преодоления; в) формирование умения объективной оценки различных жизненных ситуаций, обучение навыкам конструктивного принятия решений; г) обучение приемам	Е)	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		саморегуляции поведения, состояний, деятельности; д) формирование активной мотивации, в частности на достижение успеха, установок к конструктивному решению возникающих трудностей; е) все ответы верны.		
15.	Задание комбинированного типа	<i>Выберите один вариант ответа</i> По мнению К. К. Платонова, идеальная форма процесса профессионального роста это... а) развитие по горизонтали (опережающий тип); б) криволинейное развитие (перемежающийся тип); в) скачкообразное развитие (случайный тип); г) развитие по восходящей (прогрессивный тип).	г) Прогресс (лат. Progressus – движение вперёд, успех) – направление развития от низшего к высшему, поступательное движение вперед, повышение уровня организации, усложнение способа организации, характеризуется увеличением внутренних связей. Противоположность – регресс.	3
16.	Задания открытого типа	<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Что такое организационная культура?	Система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются неписаными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации.	5
17.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Каковы три основные задачи управления персоналом?	Основными задачами управления кадрами (персоналом) являются: удовлетворение потребности предприятия в кадрах, обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров, эффективное	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			использование трудового потенциала предприятия.	
18.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Кто относится к персоналу организации?	Личный состав учреждения, предприятия, организации или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам	5
19.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Что понимается под управлением конфликтами в организации?	Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс динамики конфликта, в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.	5
20.		<i>Прочитайте текст и ответьте на вопрос:</i> Платон говорил: «Ты узнаешь больше о человеке за час игры, чем за год разговоров». О чем говорил Платон?	О формировании групповой сплоченности через тимбилдинг. О групповой сплоченности через игровые мероприятия.	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

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

Таблица 10. Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ 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 11. 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 12. Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине

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

При реализации дисциплины, 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

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. Королев / 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) (6экз.).
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

- 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.*
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» www.biblio-online.ru, <https://urait.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>. *Доступ свободный*

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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 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 может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины 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. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность,

наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).