

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 2 от « 31 » августа 2021г.

Зав. кафедрой Гиниятова З.М./ *З.М.*

Согласовано:
Председатель УМК факультета /института

Гиниятова З.М./ *З.М.*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

обязательная часть

программа специалитета

Специальность подготовки
37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация подготовки
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Квалификация
Специалист

Составитель (разработчик) Доцент, канд.психол.н.	Нурмухаметова И.Ф./ <i>И.Ф.</i>
---	---------------------------------

Для приема: 2021

Уфа 2021 г.

Составитель: Нурмухаметова ИФ

Рабочая программа дисциплины *утверждена* на заседании кафедры общей психологии, протокол от « 31 » августа 2021 г. № 2

Заведующий кафедрой:

Гиниятова З.М./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры на заседании кафедры общей психологии, протокол № 12 от «08» июня 2022г.

Заведующий кафедрой:

/ Линевич В.Л.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____

_____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой

_____/ _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____

_____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой

_____/ _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____

_____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой

_____/ _____ Ф.И.О./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	5
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	9
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	24
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	24
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы	24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25
7. Приложение №1	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК 3.1. Знает: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	<i>Знать</i> основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива в контексте психологии труда
		ИУК 3.2. Умеет: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<i>Уметь в рамках изучаемой дисциплины</i> формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат
		ИУК 3.3. Владеет: навыками подбора и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; лидерскими качествами.	<i>Владеть навыками</i> подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда» относится к обязательной части программы.

Дисциплина изучается на 3 курсе в __5__ семестре.

Цели изучения дисциплины: формирование знаний о психологических компонентах, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта труда, реализуют его исполнительские действия, формируют свойства личности, через которые эта активность реализуется в профессиональной деятельности.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотношенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: *УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИУК 3.1. Знает: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	<i>Знать:</i> основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	Не знает основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	Имеет фрагментарные знания об основах командообразования; способных подбора и организации работы эффективной команды; стратегиях и принципах командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	В целом знает основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	Уверенно знает основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.
ИУК 3.2. Умеет: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<i>Уметь</i> формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<i>Не показывает сформированные умения:</i> формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<i>Показывает частично сформированные умения:</i> формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<i>Обучающийся в основном усвоил программный материал:</i> определяет требования к членам команды, способен подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; разрабатывает стратегию работы в команде; применяет принципы и методы организации командной работы; оценивает вклад каждого члена команды в общий ре-	<i>Уверенно демонстрирует сформированные умения:</i> требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена ко-

				зультат	манды в об- щий резуль- тат
ИУК 3.3. Владеет: навыками подбора и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; лидерскими качествами.	<i>Владеть навыками подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</i>	<i>Не владеет навыками подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</i>	<i>Владеет частично навыками подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</i>	<i>Обучающийся в основном владеет навыками подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</i>	<i>Уверенно владеет навыками подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</i>

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ИУК 3.1. Знает: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	<i>Знать основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива в контексте психологии труда</i>	Устный опрос
ИУК 3.2. Умеет: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<i>Уметь в рамках изучаемой дисциплины формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; вырабатывать стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат</i>	Практическое задание <i>Реферат</i> <i>Доклад</i>
ИУК 3.3. Владеет: навыками подбора и создания команды; общения и организации командной работы;	<i>Владеть навыками подбора персонала и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодей-</i>	Практические задания Решение тестовых заданий

социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; лидерскими качествами.	ствия и реализации своей роли в команде	
--	---	--

Рейтинг – план дисциплины (при необходимости)

Психология труда

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности
курс 3 , семестр 5

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1 (темы: 1-3)				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	2	3	0	6
1. Практическое задание	3	4	0	12
Рубежный контроль				
1. Решение тестовых заданий	15	1	0	15
Модуль 2 (темы: 4-8)				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	2	4	0	8
2. Практическое задание	3	3	0	9
3. Реферат	3	1	0	3
4. Доклад	2	1	0	2
Рубежный контроль				
1. Решение тестовых заданий	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Презентация	5	2		10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен			0	30

Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета: каждый экзаменационный билет состоит из теоретического вопроса по курсу «Психологии труда»: первый вопрос билета из первого модуля курса, второй вопрос – из второго модуля курса.

Перечень вопросов для экзамена:

Примерные вопросы для экзамена

1. Предмет психологии труда, ее цели и задачи.
2. Методы психологии труда.

3. Общая характеристика труда.
4. Исторические предпосылки формирования психологии труда.
5. Влияние производственной и социальной среды на безопасность труда.
6. Изменение работоспособности в зависимости от продолжительности труда
7. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.
8. Классификация органов управления по назначению, по характеру движений, по характеру использования, по конструктивному исполнению и по значению.
9. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
10. Подходы к пониманию стресса в современной психологии. Профессиональный стресс.
11. Понятие «конфликта». Особенности профессиональных конфликтов.
12. Понятие «эффективность» и «результативность».
13. Роль социальных норм и потребностей в определении эффективности адаптации в процессе профессиональной деятельности.
14. Принципы профессионального психологического отбора.
15. Проблемы рационализации трудовой деятельности.
16. Проблемы регуляции в профессиональной деятельности.
17. Профессиограмма, ее предназначение и содержание
18. Профориентационная система (сущность, этапы, современное состояние)
19. Психологическая сущность и особенности профессиональной адаптации.
20. Психологическая сущность работоспособности.
21. Психологическая характеристика профессионализма.
22. Психологические условия и средства преодоления стресса.
23. Психологическое описание профессии.
24. Психологическое развитие субъекта труда.
25. Психология организации труда и отдыха.
26. Рациональные методы и приемы труда.
27. Специфика определения эффективности применительно к технологиям адаптации в процессе профессиональной деятельности.
28. Способности и профессионально важные качества.
29. Сущность и психологические особенности трудовой экспертизы
30. Сущность психологической подготовки к труду.
31. Сущность, виды, необходимость профессионального психологического отбора.
32. Тенденции развития прикладной психологии в сфере профессионального
33. Теоретические и методологические проблемы психологии труда.
34. Технологический процесс: сущность и содержание.
35. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
36. Трудовой пост в организации и его компоненты.
37. Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса
38. Человек как субъект труда.
39. Эргатическая система и эргатические функции.

Образец экзаменационного билета:

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии
Кафедра общей психологии

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности
Дисциплина «Психология труда»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Предмет психологии труда, ее цели и задачи.
2. Эргатическая система и эргатические функции.

Зав. кафедрой общей психологии

В.Л. Линевич

Примерные критерии оценивания ответа на экзамене (очная форма обучения):

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

- **10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

- **0-10 баллов** выставляется студенту, если он отказался от ответа или не смог ответить на вопросы билета, ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Устный опрос

Устный опрос - наиболее распространенный метод оценивания и контроля знаний учащихся. При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и учащимися, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала. Устный опрос требует от преподавателя большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех учащихся группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки. Основу устного опроса составляет монологическое высказывание учащегося или вопросно-ответная форма – беседа, в которой учитель ставит вопросы и ожидает ответа учащегося. Это может быть и рассказ ученика по определенной теме, а также его объяснение или сообщение.

Примерные вопросы для устного опроса

Примерные вопросы для устного опроса

Тематика занятий и вопросы устного опроса для очного и заочного отделения

Тема 1. Вводное занятие

1. Предмет психологии труда.,
 2. Цели и задачи психологии труда.
 3. Понятие профессиональной деятельности, специальности, должности.
 4. Трудовой пост в организации и его компоненты
- Методы психологии труда.

Тема 2. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда

1. Зарождение психологии труда как самостоятельной отрасли науки
2. Этапы становления психологии труда
3. Психотехника и ее кризис: возникновение психотехники и ее основные задачи (В. Штерн, Г. Мюнстенберг); основные причины кризиса психотехники.
4. Этапы развития психотехники.

Тема 3. История отечественной психологии труда

1. Психологические знания о труде в конце XIX - начале XX в.
2. История психологии труда в 20-30 гг.
3. Психология труда в период Великой Отечественной войны,
4. Психология труда в послевоенные годы и в настоящее время.

Тема 4. Методы психологического изучения профессиональной деятельности

1. Методологические принципы психологии труда.
2. Общая характеристика методов психологии труда.
3. Неэкспериментальные методы (наблюдение, метод опроса и др.).
4. Экспериментальные методы (естественный и лабораторный эксперименты).
5. Специфические методы психологии труда.

Тема 5. Место психологии труда в системе наук.

1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия
2. Основные разделы психологии труда.
3. Место психологии труда среди других наук о труде.

Тема 6. Развитие человека как субъекта труда. Профессиональное становление личности

1. Основные этапы развития субъекта труда. Основные периодизации развития субъекта труда (по Е.А. Климову, А.К. Марковой, Д. Сьюперу). Развитие психологической системы профессиональной деятельности (по В.Д. Шадрикову).
2. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Формирование различных психологических систем профессиональной деятельности. (В.Д. Шадриков). Три основных аспекта в формировании индивидуального стиля деятельности (В.С. Мерлин).
3. Кризисы профессионального становления. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (взгляды Г. Шихи, Б. Ливехуда). Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф. Зееру).

Критерии оценки устного индивидуального или группового опроса по баллам:

2 балла - выставляется студенту, если им представлен содержательный ответ: раскрыты основные и частные позиции по заданному вопросу.

1 балл - выставляется студенту, если был дан поверхностный ответ.

0 баллов - выставляется студенту, если студент не дает четкого ответа на поставленный вопрос, не раскрывает его сути.

Рефератирование

Реферат - это краткое изложение содержания документа или его части, включающее основные фактические сведения и выводы, необходимые для первоначального ознакомления с документом и определения целесообразности обращения к нему. Сущность реферата – в кратком изложении (с достаточной полнотой) основного содержания источника. Составление рефератов – это процесс аналитико-синтетической переработки первичных документов. Реферируется преимущественно научная и техническая литература, в которой содержится новая информация. Текст реферата включает следующие сведения:

- 1) тему, проблему, предмет, цели и содержание первичного документа;
- 2) методы исследования (особенно новые);
- 3) результаты исследования;
- 4) выводы автора (оценки, предположения, принятые или опровергнутые гипотезы);
- 5) пути практического применения результатов работы.

При необходимости приводятся сведения об авторе, его трудах, таблицы, схемы, чертежи, формулы, графики и т. п. Композиционно текст реферата может состоять из вступления (вводной части), основной части (описания) и заключения. Модель текста реферата может быть следующей:

1) вводная часть реферата: В статье «...», помещенной в журнале «...» №... за ... год, рассматриваются вопросы (проблемы, пути, методы)... Автор статьи – известный ученый... Статья называется (носит название..., под названием..., озаглавлена..., под заголовком..., опубликована в...) Тема статьи – ... (Статья на тему..., Статья посвящена теме (проблеме, вопросу)...)... Статья представляет собой обобщение (изложение, описание, анализ, обзор). В статье речь идет... (о чем?), (говорится (о чем?),

рассматривается (что?), дается оценка (чему?, чего?), анализ (чего?), изложение (чего?). Сущность проблемы сводится... (к чему?), заключается (в чем?), состоит (в чем?).

2) основная часть: Статья делится на ... части (-ей) (состоит из ... частей, начинается (с чего?), заканчивается (чем?)...). Во введении формулируется...(что?) (дается определение...(чего?)) В начале статьи определяются (излагаются) цель (цели, задачи)... Далее дается общая характеристика проблемы (глав, частей), исследования, статьи... В статье автор ставит(затрагивает, освещает) следующие проблемы, (останавливается (на чем?) касается (чего?)...) В основной части излагается (что?), приводится аргументация (в пользу чего? против чего?), дается обобщение (чего?) (научное описание (чего?)... В статье также затронуты такие вопросы, как... Автор приводит (ссылается на) пример(ы) (факты, цифры, данные), подтверждающие, иллюстрирующие его положения... В статье приводится, дается...

3) заключение: Автор приходит к выводу (заключению), что... (подводит нас к..., делает вывод, подводит итог) В конце статьи подводятся итоги (чего?) В заключение автор говорит, что, (утверждает, что....). В заключение говорится, что... (о чем?) Сущность вышеизложенного сводится к (следующему)... Требования, предъявляемые к составлению реферата: 1) объективность, точность изложения; полемика с автором и оценки референта могут быть даны в специальных «Примечаниях референта»; 2) полнота (изложение всех существенных положений); 3) использование единой терминологии и сокращений; 4) простой, ясный язык; 5) логичная композиция реферата; Объем реферата определяется содержанием первичного документа; средний объем: 500 печатных знаков для заметок и кратких статей, 1 000 печатных знаков – для большинства статей, патентов, 2 500–12 000 печатных знаков – для документов большого объема.

Требования к оформлению реферата:

1. Нумерация страниц документа. Страницы документа следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту документа. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включают в общую нумерацию страниц документа. Номер страницы на титульном листе не проставляют. Содержание располагается после титульного листа и нумеруются цифрой

2. Приложения входят в общую нумерацию работы.

Требования к тексту. Текст набирается в текстовом редакторе Word 14 кеглем (размером), шрифтом Times New Roman через полуторный междустрочный интервал. Подчеркивания в тексте не допускаются, выделять можно курсивом, полужирным шрифтом. 210 мм). Поля: текст распечатывается на белой печатной бумаге формата А4 (297 слева – 25 мм; сверху – не менее 15 мм; снизу – не менее 15 мм; справа – не менее 10 мм. Абзацный отступ –1,25 см. Распечатанную работу следует, потом сброшюровать. Допускается оформление рефератов в рукописном варианте, по своему объему примерно соответствующему печатному (в большинстве случаев 20–25 страниц рукописного текста соответствует 15 машинописным).

Построение документа. Текст документа, при необходимости, разделяют на разделы, подразделы, пункты и подпункты, которые следует нумеровать арабскими цифрами и записывать с абзацного отступа. Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением приложений. Подразделы нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и подраздела, разделенных точкой. Пункты нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого подраздела. Номер пункта состоит из номера раздела, подраздела, пункта, разделенных точкой. Например: 1 Виды общения 1.1 1.2 1.3 2 Средства общения 2.1 2.2 2.3 Номер подпункта включает номера раздела, подраздела, пункта и порядковый номер подпункта, разделенные точкой. После номера раздела, подраздела, пункта, подпункта в тексте документа точку не ставят. Если раздел или подраздел состоит из одного пункта, он также нумеруется. Каждый пункт или подпункт записывают с абзаца. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Заголовки печатаются с абзацного отступа с первой прописной буквы, 14 размером шрифта (TimesNewRoman полужирный). Заголовки «Содержание», «Введение», «Список литературы» располагают симметрично тексту. Расстояние между заголовком и текстом – пропуск одной строки (1,5 интервала), между заголовками разделов и подразделов – один интервал. Каждый раздел текстового документа рекомендуется начинать с новой страницы. Подраздел отделяется от предыдущего пропуском строки. Иллюстрации (чертежи, графики, схемы, компьютерные распечатки, диаграммы, фотоснимки) следует располагать в документе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации должны быть даны ссылки в тексте. При ссылках на иллюстрации следует писать «...в соответствии с рисунком 4». Чертежи, графики, диаграммы, схемы, иллюстрации, помещаемые в документе, должны соответствовать требованиям государственных стандартов Единой системы конструкторской документации (ЕСКД). Иллюстрации, за исключением иллюстрации приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Слово «рисунок» и его наименование располагают посередине строки.

Иллюстрации каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения. Например, Рисунок А3.

Примечания. Примечания приводят в документе, если необходимы пояснения или справочные данные к содержанию текста, таблиц или графического материала. Они помещаются непосредственно после текста, к которому относятся эти примечания, печатаются с прописной буквы с абзаца и выделяются курсивом. Если примечание одно, то его не нумеруют и после слова «Примечание» ставят точку, если примечаний несколько – двоеточие. Например: Примечания: 1.

Приложения. Материал, дополняющий текст документа, следует помещать в приложениях, которые оформляют как продолжение данного документа. В тексте документа на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте документа. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение» и его обозначение. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой. Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. Текст каждого приложения, при необходимости, может быть разделен на разделы, подразделы, пункты, подпункты, которые нумеруют в пределах каждого приложения. Перед номером ставится обозначение этого приложения. Приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц.

Оформление списка литературы. Каждый литературный источник в списке обозначается отдельным порядковым номером (точку после номера не ставить). Располагать литературу в списке рекомендуется в такой последовательности, в какой она упоминается в тексте, либо по алфавиту. Ссылки на источники внутри текста заключать в квадратные скобки, например: «...В отечественной социальной психологии имеется несколько классификаций функций общения [23].» Если есть цитата, указывается конкретная страница, откуда был взят текст, например: «... “В отечественной социальной психологии имеется несколько классификаций функций общения” [23, с.17].» Общий список литературы оформляется в конце работы согласно ГОСТ-2008.

Примерные темы для написания реферата

1. История становления отечественной и зарубежной психологии труда.
2. Связь психологии труда с экономическими науками
3. Закономерности развития человека в трудовой деятельности
4. Функциональные состояния человека в труде
5. Кризисы профессионального развития;
6. **Профессиограмма как обобщенное отражение** требований профессии к человеку.
7. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий.
8. Ориентировочная и исполнительная части действия.
9. Навык и умение в трудовой деятельности.
10. Условия труда (профессиональная среда).
11. Основные методы психологии.

Критерии оценивания реферата по баллам (очная форма обучения):

3 балла выставляется студенту, если присутствуют все компоненты работы (реферат оформлен в соответствии с требованиями, присутствует анализ нескольких источников соответствующей литературы по проблеме, имеются грамотные ответы на вопросы по проблеме, грамотный пересказ)

2-1 балл выставляется студенту, если проанализировано 1-3 источника, имеются не все элементы анализа, у автора реферата присутствует поверхностное представление о проблеме.

0 баллов выставляется студенту, если работа списана или скачана из Интернета или работа не выполнена совсем.

Доклад

Доклад - это оценочное средство, которое представляет из себя самостоятельно подготовленное студентом публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы. Доклад отличается от реферата тем, что он делается устно на одном из семинарских занятий. По процедуре организации работы доклад отличается от реферата только тем, что здесь главный акцент делается на умении студента устно изложить содержание изученного материала. Подготовка доклада предполагает предварительное ознакомление с первоисточниками, анализ их текстов, систематизацию материала. При выполнении этого вида самостоятельной работы студент должен показать свое умение анализировать содержание прочитанной литературы, выделять главную проблему, формулировать своё отношение к ней.

Главная особенность доклада заключается в том, что перед студентом стоит задача продемонстрировать своё ораторское искусство, умение в течение 7-10 минут кратко изложить основные положения изученного материала, быть готовым ответить на заданные вопросы. Процедура доклада позволяет студенту подготовить раздаточный материал, иллюстрирующий содержание его сообщения, показать умение работать с доской, компьютерной техникой в аудитории. Как форма свободного общения с группой, доклад позволяет студенту продумать возможность организации обратной связи в работе с группой – задать вопросы по теме доклада, попросить студентов группы высказать своё мнение по рассматриваемой проблеме развития современного общества, организовать мини-обсуждение. Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть. Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией.

Примерные темы для написания доклада

1. Основные факторы и условия, приводящие к профессиональным заболеваниям и нарушениям профессионального развития,
2. Методы и методики для диагностики нарушений профессионального развития,
3. Роль психофизиологических и индивидуально-типологических характеристик человека при выборе профессии.
4. Кризисы профессионального становления.
5. Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.
6. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики.
7. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).
8. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
9. Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная).
10. Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность.
11. Индивидуальный стиль деятельности как система отличительных признаков деятельности данного человека.
12. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль».

Критерии оценки доклада по баллам (очная форма обучения):

2 балла - выставляется студенту, если: выступление соответствует теме, поставленным целям и задачам; имеются проблемность, актуальность, новизна, оригинальность полученных результатов, глубина, полнота рассмотрения темы; присутствуют доказательная база, аргументированность, убедительность, обоснованность выводов, логичность, структурированность, целостность выступления; наблюдается речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и 40 т.д.); используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература); наглядность / презентабельность (если требуется); фиксируется самостоятельность суждений, владение материалом, компетентность.

1 балл - выставляется студенту, если доклад сводится к краткому (5 минут) анализу нескольких источников соответствующей литературы по выбранной проблематике, имеются выводы, которые аргументированы и совпадают с заявленной темой и целями работы, при этом доклад может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов), но в целом не может дать полного представления о проведенной работе.

0 баллов - выставляется студенту, если текст доклада зачитывается, работа списана, скачана из Интернета или не выполнена.

Презентация

Создание презентации – это наглядное эффективное оценочное средство освоения учебного материала, позволяющая при этом не только вербально убедиться в том, что студент осмыслил и понял материал на должном уровне, но и способный раскрыть творческие возможности студента.

Мультимедийная презентация представляет собой сочетание компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда, которые организованы в единую среду. Как правило, мультимедийная презентация имеет сюжет, сценарий и структуру организованную для удобного восприятия информации. Динамичный визуальный и звуковой ряд позволяют донести информацию в наглядной, легко воспринимаемой форме.

Отличительной особенностью мультимедийной презентации является ее интерактивность, т.е. создаваемая для пользователя современными компьютерными средствами возможность взаимодействия с мультимедиа изображением.

- Мультимедийная презентация — это современный высокотехнологичный способ донести информацию до слушателей.
- Наиболее широкое применение в образовательном процессе, является компьютерная презентация.
- *Компьютерная презентация*, созданная в программной среде PowerPoint, представляет собой последовательность слайдов, содержащих мультимедийные объекты (*музыку, мультипликацию и видеофрагменты*). Переход между слайдами осуществляется с помощью управляющих объектов (*кнопок*) или гиперссылок.
- Несомненным достоинством компьютерной презентации в современном образовательном процессе являются: наглядность для слушателей; тезисность для выступающего.
- Основной единицей электронной презентации в среде PowerPoint является слайд, или кадр представления учебной информации, учитывающий эргономические требования визуального восприятия информации.
- Выделяют следующие виды мультимедийных презентаций:
 - *статические*: пользователь изучает информационный материал, размещенный на слайдах презентации, но не имеет возможности изменить содержимое слайдов (*записать или отметить на слайде правильный ответ*); последовательность просмотра слайдов проектируется разработчиком презентации в виде жесткой навигационной схемы и не может быть изменена в процессе работы;
 - *интерактивные*: пользователь, помимо изучения информационных материалов, может изменить содержимое слайдов; навигационная схема интерактивной презентации является динамичной, последовательность перехода между слайдами определяется действиями пользователя в процессе выполнения учебных заданий, размещенных на слайдах.
- Каждая электронная презентация, подготовленная к теме, с одной стороны, должна быть в значительной степени автономным программным продуктом, а с другой — отвечать некоторым общим стандартам по своей внутренней структуре и форматам содержащихся в ней исходных данных (*формат рисунков, дизайн таблиц и т. п.*). Это обеспечит возможность, при необходимости, связать презентации в единую обучающую систему, ориентированную, например, на изучение целого раздела (*в идеале – дисциплины*).
- Эффективность мультимедийных презентаций зависит от качества используемых электронных материалов и мастерства педагогов, участвующих в этом процессе.
- При создании мультимедийной презентации следует руководствоваться следующими **принципами**:
 - - прежде чем приступить к работе над презентацией, следует добиться полного понимания того, о чем вы собираетесь рассказывать;
 - - в презентации не должно быть ничего лишнего: каждый слайд должен представлять собой необходимое звено повествования и работать на общую идею электронного продукта;
 - - презентация должна быть краткой, доступной и композиционно целостной;
 - - продолжительность презентации со сценарием должна составлять не более 20-30 минут;
 - - презентация должна дополнять, иллюстрировать то, о чем идет речь на занятии, а не дублировать материал урока;
 - идеальным вариантом является такое сочетание текста и презентации, когда слушатель, упустив какую-то зрительную информацию, мог бы восполнить ее из демонстрируемых слайдах то, что он прослушал.

Этапы разработки мультимедийной презентации

<i>Этап</i>	<i>Перечень работ презентации</i>
Планирование	Определение типа мультимедийной презентации. Определение аудитории, на которую ориентирована презентация
Проектирование	Выбор навигационной схемы Разработка дизайна слайдов
Информационное наполнение	Подготовка текстового и иллюстративного материала для наполнения слайдов Подготовка речевого сопровождения Подготовка видеосопровождения Подготовка файла других прикладных программ (<i>аудио/видеофайлов, дикторского сопровождения, документов пакета Microsoft Office, графических файлов, ссылок Интернета и др.</i>)
Программная реализация	Заполнение слайдов информационным материалом. Цветовое оформление слайдов Настройка мультимедийных объектов Установка гиперссылок на элементы меню в соответствии с навигационной структурой
Тестирование	Устранение ошибок в текстовом и иллюстрационном материалах Проверка мультимедийных эффектов Проверка гиперссылок, реализующих навигационную схему

Эксплуатация	Проведение занятий, демонстрация на конференциях, выставках
Сопровождение	Совершенствование мультимедийной презентации

Примерные темы презентаций:

Темы для создания презентации:

1. Психологические условия формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности
2. Психологические факторы повышения эффективности труда работников
3. Психологические факторы эффективности учебно-профессиональной деятельности в ходе подготовки студентов
4. Психологические факторы профессиональной адаптации работников
5. Психологические условия оптимизации взаимоотношений в коллективах работников
6. Психологические условия формирования профессиональной компетентности

Критерии оценки презентации по баллам (очная форма обучения):

- 5 баллов выставляется студенту, если соблюдены все требования по созданию презентации;
4 балла выставляется студенту, если соблюдены большая часть требований по созданию презентации;
2 балла - выставляется студенту, если допущены грубые ошибки при создании презентации;
0 баллов выставляется студенту, если презентация скачена или работа не выполнена.

Практическое задание

Практическое задание. Данный тип задания выполняется на лабораторных занятиях. Практическое задание – оценочное средство, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения (вычислений, расчетов, использования таблиц, справочников). Перед лабораторным занятием следует изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу, обращая внимание на практическое применение теории и на методику решения типовых задач. На лабораторном занятии главное - уяснить связь решаемых задач с теоретическими положениями. При решении предложенной задачи нужно стремиться не только получить правильный ответ, но и усвоить общий метод решения подобных задач. Для ведения записей на занятиях обычно заводят отдельную тетрадь по каждой учебной дисциплине. Логическая связь лекций и лабораторных занятий заключается в том, что информация, полученная на лекции, в процессе самостоятельной работы на лабораторном занятии осмысливается и перерабатывается, при помощи преподавателя анализируется до мельчайших подробностей, после чего прочно усваивается.

Ориентировочный перечень практических заданий:

Тема: «Мотивация в трудовой деятельности»

Цель работы: Исследование мотивации в трудовой деятельности.

Задачи и порядок проведения работы

1. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудачи.
2. Определение оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда.
3. Теоретический анализ и интерпретация результатов диагностики с целью определения мотивационной направленности субъекта труда и характера его трудовой активности в зависимости от уровня мотивации достижения и оценки удовлетворенности потребностей.
4. Оформление работы с описанием исследования, обработки и интерпретации полученных результатов и выводов.

Оснащение:

1. Опросник оценки уровня мотивации достижения успеха А. Мехрабиана.
2. Методика определения оценки удовлетворенности потребностей субъекта труда методом парных сравнений. Методика построена на использовании иерархической

модели потребностей А. Маслоу и предназначена для определения степени удовлетворенности пяти видов потребностей человека: материальных; потребности в безопасности, социальных, потребности в признании, потребности в самовыражении.

Контрольные вопросы:

1. Какие две формы имеет мотивация достижения успеха?
2. В чем конкретно проявляется мотивация достижения успеха?
3. Какие группы потребностей представлены в иерархической модели потребностей А. Маслоу?
4. Какие критерии для последовательности удовлетворения потребностей определены для указанной модели А. Маслоу?

Литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Под редакцией Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Санкт-Петербург, 2001, с. 171 - 181.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург, 2000, с. 270 – 297;
3. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Санкт-Петербург, 2000.

Критерии оценки практических заданий в баллах (для очной формы обучения; выполняются на лабораторных занятиях):

3 балла если: работа выполнена самостоятельно строго соответствуют теме, ответ исчерпывающе полный, правильный. Студент глубоко изучил основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой. Свободно понимает и оперирует учебным материалом повышенной сложности. Грамотно и осмысленно оперирует основными терминами по дисциплине, использует специфическую терминологию (определяет рассматриваемые понятия и феномены четко и полно, приводя соответствующие примеры; используемые понятия, явления). Студент умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений. Учащийся способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению. Использует большое количество различных источников информации. Дает личную оценку проблеме; наблюдается ясность и четкость изложения мысли; выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; приводятся различные точки зрения и их личная оценка. Работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка; текст оформлен с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации.

2 балла выставляется студенту, если: определяет рассматриваемые понятия и феномены, приводя соответствующие примеры; используемые понятия, явления строго соответствуют теме; работа выполнена самостоятельно; студент грамотно применяет категории анализа; умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; студент использует достаточное количество различных источников информации; наблюдается ясность и четкость изложения мысли; выдвинутые тезисы сопровождаются аргументацией; работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка; текст оформлен с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации.

1 балл выставляется студенту, если работа выполнена самостоятельно, но при этом студент не способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению, а так же использует в малой степени различные источники информации и не способен дать личную оценку проблеме; выдвинутые тезисы сопровождаются слабо аргументированы; работа частично отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; толком не соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка; текст оформлен с не соблюдением правил русской орфографии и пунктуации.

0 баллов выставляется студенту, если студент не выполнил работу.

Тест. Тест – это форма контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, конкретными знаниями в области изучаемой дисциплины. Тестовый контроль, наряду с

применением традиционных методов оценки знаний и умений, дает возможность при незначительных затратах аудиторного времени и труда педагога проверить знания, умения и навыки группы учащихся на разных этапах обучения; осуществлять текущий, рубежный (тематический) и выходной контроль.

Тест (в переводе с английского языка - проба, испытание, исследование) состоит из двух частей: задание (вопрос, суждение), эталон (правильный ответ).

Сравнивая эталон с ответом учащегося, можно объективно судить об усвоении учебного материала. Тест без эталона превращается в обычное контрольное задание. Педагогический тест - это система заданий возрастающей трудности, построенная в определенной форме, позволяющая выявить уровень знаний, умений и навыков, видеть достижения каждого учащегося на разных этапах учебной деятельности. Педагогические тесты можно разделить на две группы: **статистические** (нормативные) и **критериальные**, которые не уточняют различий в результате деятельности тестируемых, а показывают, какого уровня они достигли в соответствии с целями обучения. В данной рабочей программе дисциплины «Психология труда» предоставляются для ознакомления примерные вопросы критериальных тестов достижений.

Тестирование проводится на бумажном носителе, в открытой форме, тест по теме содержит 15 вопросов, на каждый вопрос следует выбрать 1 правильный ответ.

Тест считается пройденным, если имеются более 51% правильных ответов. При получении неудовлетворительной оценки студент обязан пройти тест повторно, после дополнительной подготовки. Для чтения вопроса и выбора ответа отводится 1 минута.

Комплект примерных тестовых заданий по курсу

1. Предметом психологии труда является:

- А) психика работника
- Б) целостные структуры личности профессионала
- В) психологические качества специалиста
- Г) субъект труда

2. Термин «эргономика» был предложен:

- А) В.Н. Мясищевым и В.М. Бехтеревым
- Б) И.Н. Шпильрейном и А.К. Гастевым
- В) Е.А. Климовым и О.Г. Носковой
- Г) Г. Мюнстенбергом и В. Штерном

3. Что не относится к концептуальным уровням помощи развивающемуся субъекту труда:

- А) адаптационно-производственный
- Б) социально-адаптационный
- В) социально-технологический
- Г) ценностно-смысловой

4. Комплексное изучение человека в трудовой деятельности:

- А) психология профессий
- Б) возрастная психология
- В) эргономика
- Г) психология профессионализма

5. В чем проявляется субъектность профессионала:

- А) в творческом подходе к своим трудовым обязанностям
- Б) в проявлении инициативы на работе
- В) в способности к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности
- Г) в дисциплинированности и исполнительности

Критерии оценивания по баллам: (очная форма обучения):

15-8 баллов - тест считается пройденным, каждый правильный ответ оценивается в один балл, баллы суммируются.

7-0 балл - тест считается не пройденным, каждый правильный ответ оценивается в один балл, баллы суммируются.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/>

Дополнительная литература:

1. Хамков, В.И. Психология труда : учебное пособие / В.И. Хамков ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань : Познание, 2008. - 116 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258025> (03.04.2018).
2. **Носкова, Ольга Геннадьевна.** Психология труда : учеб. пособие / О. Г. Носкова. — 4-е изд., стер. — М. : Академия, 2008. — 384 с.
3. **Манухина, С.Ю.** Психология труда. Хрестоматия. Учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] / Манухина С. Ю. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 275 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — ISBN 978-5-374-00221-8. — <URL:<http://www.biblioclub.ru/>

1.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Учебные и научные ресурсы	Характеристика	Доступ	Регистрация	Ссылка на ресурс
Учебные ресурсы					
1.	Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий, в т.ч. содержит внутривузовские издания	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация в Отделе Электронной информации Библиотеки (корпус физмата, читальный зал №2)	https://bashedu.bibliotech.ru/Account/LogOn
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ,	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ	http://e.lanbook.com/
Российские научные ресурсы					
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	Полнотекстовая и аннотированная БД электронных научных изданий и публикаций в периодических изданиях	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза. Пользование ресурсами открытого доступа с любого компьютера в сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ.	http://elibrary.ru/
5.	База данных «Вестник Мос-	Полнотекстовая БД научных статей, опубликованных в журнале «Вестник Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова»	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза	Без регистрации	http://online.ebiblioteka.ru/

	ковского университета» (на платформе East View)	ликованных в журнале «Вестник МГУ» (25 серий)	сети вуза		
--	---	---	-----------	--	--

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Аудитория</i>	<i>Лекции</i>	Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183
<i>Аудитория</i>	<i>Лабораторные работы</i>	Учебная мебель, доска

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Психология труда на 5 семестр
(наименование дисциплины)

очная

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	4\144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	-
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	34,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	-
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	54

Форма(ы) контроля:

экзамен 5 семестр

зачет _____ - _____ семестр

		ЛК	ПЗ	ЛБ	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Тема 1. Предмет, цели и задачи психологии труда	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Устный опрос. Практическое задание
2	Тема 2. Понятие профессиональной деятельности, специальности, должности. Трудовой пост в организации и его компоненты	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Устный опрос, . Практическое задание.
3	Тема 3. Психологическая структура профессиональной деятельности. Основные типы и виды профессиональной деятельности	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Устный опрос. Практическое задание.
4	Тема 4. Метод профессиографии	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Составление словаря по пройденным темам для подготовки к тестированию	Устный опрос. Тест
5	Тема 5. Профорентация, профконсультация, психологические основы профотбора и аттестации кадров	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Практическое задание.
6	Тема 6. Психология безопасности в труде	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Написание доклада по предложенным темам.	Устный опрос. Практическое задание. Доклад
7	Тема 7. Функциональные состояния субъекта труда	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Создание пре-	Устный опрос, Практическое задание. Презентация

							зеназации по предложенным темам	
8	Тема 8. Психология профессиональной работоспособности	2	2	2	4	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Устный опрос. Практическое задание.
9	Тема 9. Проблемы стресса и дистресса в труде	2	2	2	2,8	основная –1, дополнительная– 1,2,3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию	Практическое задание. Реферат. Тест
	Всего часов	18	18	18	34,8			Экзамен