

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**Арзамасский филиал**

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины  
Психология труда**

---

*(наименование дисциплины)*

Уровень высшего образования  
Специалитет

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность  
**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Направленность образовательной программы  
**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Форма обучения  
Очная

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение  
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Б.28 «Психология труда» относится к дисциплинам базовой части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 5 семестре 3 курса.

### Целями освоения дисциплины являются:

формирование компетенций в области психологии труда, включающих в себя систему знаний об основных закономерностях трудовой деятельности и методах повышения ее эффективности; освоение базовых принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда; развитие умения использовать методы исследования и способы решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда; реализация знаний нормативных документов и методических руководств по организации современного производства и управления.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности (ПК-11)	31 (ПК-11) Знать методы изучения психологического климата в служебных коллективах; 32 (ПК-11) Знать методы и способы оптимизации служебной деятельности; У1 (ПК-11) Уметь анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах; У2 (ПК-11) Уметь организовывать и проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата; В1 (ПК-11) Владеть навыками психодиагностики психологического климата и анализа формы организации взаимодействия в служебном коллективе, практической деятельности по поддержанию психологического климата в служебных коллективах.
способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп (ПК-12)	31 (ПК-12) Знать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп в служебной деятельности; 32 (ПК-12) Знать приемы реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; У1 (ПК-12) Уметь реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; У2 (ПК-12) Уметь использовать психодиагностические и психокоррекционные методы и технологии для личностного роста и охраны здоровья индивидов и групп в служебной деятельности; В1 (ПК-12) Владеть навыками реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп

--	--

Тема 6. Психология трудовой мотивации.	10		2		4							4	
Тема 7. Профессионально важные качества.	10		2		4							4	
Тема 8. Основы профессиографии.	10		2		4							4	
Тема 9. ПрофорIENTATION, профессиональный отбор и профпригодность.	10		2		4							4	
Тема 10. Профессиональная адаптация и деформация личности	10		2		4							4	
В т.ч. текущий контроль	2							2					
Экзамен	54									54			
ИТОГО	180		28		56			2		54		40	

### Тема 1. Введение в психологию труда.

Содержание психологии труда как области знания и отрасли науки. Предмет, цели и задачи психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Основная проблематика психологии труда: описание, анализ и оценка деятельности, цели профессиографии и структура профессиограммы, функциональные состояния в процессе труда, работоспособность, профотбор, групповая совместимость, профессиональная подготовка и т.д. Человек как субъект труда.

### Тема 2. История и тенденции развития психологии труда.

Исторические предпосылки возникновения психологии труда. История возникновения зарубежной и отечественной психологии труда. Краткая история зарождения и развития инженерной психологии и эргономики. Современное состояние и тенденции развития психологии труда.

### Тема 3. Методы изучения трудовой деятельности.

Методологические основы психологии труда. Системный подход как основа исследований по психологии труда. Психологическое изучение профессиональной деятельности. Использование принципов системного анализа исследования профессиональной деятельности. Схемы изучения профессиональной деятельности. Общая схема анализа профессиональной деятельности, психологический анализ процесса труда, анализ внутреннего психологического строения профессиональной деятельности. Общая характеристика психологических исследований и их методов. Классификация методов. Характеристика методов психологии труда. Методы исследования исполнительской и познавательной деятельности. Эмпирические методы: изучение документации, наблюдение, опрос, изучение продуктов деятельности, трудовой метод, биографический метод, производственный эксперимент. Методы оценки функциональных состояний. Профессиограммы.

### Тема 4. Трудовой процесс. Психология профессиональной деятельности.

Специфика трудовой деятельности. Основные компоненты труда. Объект, субъект труда, разновидности. Продукты труда, их виды. Средства, орудия труда и их типология. Предмет труда, его виды. Условия труда. Экстремальные условия труда. Психологические аспекты травматизма. Характеристика основных видов труда. Профессия и специальность, специализация. Типология и анализ профессий. Теория профессионализации персонала. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Формирование индивидуального стиля деятельности.

### Тема 5. Работоспособность и утомление.

Понятие работоспособности. Общая и фактическая работоспособность. Фазы работоспособности. Состояние утомления. Психическое и физиологическое утомление. Состояние переутомления. Степень переутомления. Монотония. Функциональные состояния человека в труде: эмоциональное возбуждение, эмоциональное напряжение и эмоциональная напряженность, фрустрация, стрессы. Принципы и методы их диагностики и коррекции. Режимы регуляции в процессе деятельности.

### Тема 6. Психология трудовой мотивации.

Мотивы трудовой деятельности. Иерархия мотивов. Проблема удовлетворенности трудом и смысл труда. Повышение мотивации труда. Диагностика трудовой мотивации. Модель общего мотивирующего потенциала работы.

### Тема 7. Профессионально важные качества.

Понятие о профессионально важных качествах субъекта трудовой деятельности. Структура ПВК. Профессиональные способности. Общие и специальные способности. Выявление ПВК при профотборе.

### Тема 8. Основы профессиографии.

Профессиография как подход к изучению профессиональной деятельности. Диагностическое, прогностическое, методическое профессиографирование. Структура и основы профессиографии. Составление профессиограмм и психограмм. Анализ профессиограмм. Профессиокарта. Профессиограмма: общая характеристика профессии, обзорная характеристика профессиональной деятельности, обзорная характеристика условий труда, общие типичные требования, предъявляемые к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам личности, информация об учебных заведениях, готовящих данных профессионалов, о возможностях профессионального роста.

**Тема 9. Профориентация, профессиональный отбор и профпригодность.**

Понятие о профориентации, ее цели. Основные формы профессиональной ориентации. Принципы проведения профконсультации. Профессиональное и личностное самоопределение. Специфика профессиональной пригодности. Профессиональная деформация. Психофизиологические аспекты профотбора и профпригодности. Диагностика профессиональных предпочтений.

**Тема 10. Профессиональная адаптация и деформация личности.**

Психология профессионального самоопределения. Профессионализация субъекта трудовой деятельности. Уровни адаптации. Адаптация к условиям профессиональной деятельности. Факторы адаптации. Кризисы профессионального развития личности. Профессиональная деформация личности. Трудоголики. Феномен эмоционального выгорания.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

#### **4. Образовательные технологии**

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

#### **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология труда, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8032>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и

дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

### Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

### 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

**6.1.** Перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<b>ПК-11</b> - способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности		
<b>31 (ПК-11)</b> Знать методы изучения психологического климата в служебных коллективах; <b>32 (ПК-11)</b> Знать методы и способы оптимизации служебной деятельности; <b>У1 (ПК-11)</b> Уметь анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах; <b>У2 (ПК-11)</b> Уметь организовывать и проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата; <b>В1 (ПК-11)</b> Владеть навыками психодиагностики психологического климата и анализа формы организации взаимодействия в служебном коллективе, практической деятельности по поддержанию психологического климата в служебных коллективах.	Темы 1-10	подготовка мультимедийной презентации; составление таблиц и схем практические задачи проблемного характера экзамен
<b>ПК-12</b> - способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп		
<b>31 (ПК-12)</b> Знать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп в служебной деятельности; <b>32 (ПК-12)</b> Знать приемы реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану	Темы 1-10	подготовка мультимедийной презентации; составление таблиц и схем практические задачи проблемного характера экзамен



здоровья индивидов и групп; У1 (ПК-12) Уметь реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; У2 (ПК-12) Уметь использовать психодиагностические и психокоррекционные методы и технологии для личностного роста и охраны здоровья индивидов и групп в служебной деятельности; В1 (ПК-12) Владеть навыками реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп		
--	--	--

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u><b>Знания</b></u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u><b>Умения</b></u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u><b>Навыки</b></u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

### 6.2 Описание шкал оценивания

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по



дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

### Шкалы оценки для проведения экзамена:

оценка «отлично» выставляется студенту при полном, системном знании вопросов дисциплины и обязательном умении применять свои знания на практике;

оценка «хорошо» выставляется в случае обнаружения неточностей в знаниях студента, его неумении соотнести отдельные знания друг с другом и применять их на практике;

оценка «удовлетворительно» выставляется при обнаружении значительных пробелов в знаниях либо при полном неумении применять их на практике;

оценка «неудовлетворительно» выставляется при обнаружении отрывочных, фрагментарных знаний либо при их полном отсутствии.

### 6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- решение практических задач проблемного характера.

### Критерии оценки мультимедийной презентации:

*Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:*

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

***Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

***Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

***Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:***

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

### **Критерии оценки решения практических задач**

**«отлично»** – задача решена правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.

**«хорошо»** – задача решена правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.

**«удовлетворительно»** – задача решена правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.

**«неудовлетворительно»** – решена неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

**6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для итогового контроля сформированности компетенции**

**6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций ПК-11; ПК-12**

**Примерные вопросы к экзамену:**

<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции (согласно РПД)</b>
1. Предмет и содержание психологии труда. Место психологии труда в системе наук.	ПК-11
2. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	ПК-12
3. Понятие о профессионально важных качествах. Структура ПВК.	ПК-11
4. Профессиональные способности. Общие и специальные способности.	ПК-12
5. Понятие работоспособности. Общая и фактическая работоспособность.	ПК-11
6. Фазы работоспособности.	ПК-12
7. Психическое и физиологическое утомление.	ПК-11
8. Состояние переутомления. Степень переутомления.	ПК-12
9. Монотония.	ПК-11
10. Функциональные состояния человека в труде.	ПК-12
11. Экстремальные условия труда. Психологические аспекты травматизма.	ПК-11
12. Специфика трудовой деятельности.	ПК-12
13. Основные компоненты труда.	ПК-11
14. Объект, субъект труда, разновидности.	ПК-12
15. Продукты труда, их виды.	ПК-11
16. Средства, орудия труда и их типология.	ПК-12
17. Предмет труда, его виды.	ПК-11
18. Условия труда. Экстремальные условия труда.	ПК-12
19. Характеристика основных видов труда.	ПК-11
20. Типология и анализ профессий.	ПК-12
21. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности.	ПК-11
22. Психологическое изучение профессиональной деятельности.	ПК-12
23. Профессиография как подход к изучению профессиональной деятельности.	ПК-11
24. Общая схема анализа профессиональной деятельности.	ПК-12
25. Методы изучения профессиональной деятельности.	ПК-11
26. Составление профессиограмм и психограмм.	ПК-12
27. Понятие о профориентации, ее цели.	ПК-11
28. Специфика профессиональной пригодности.	ПК-12
29. Профессиональная деформация.	ПК-11
30. Профессиональная адаптация личности.	ПК-12
31. Профессиональная деформация личности.	ПК-11
32. Феномен эмоционального выгорания.	ПК-12

**6.4.1. Типовые практические задачи**

## **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-11; ПК-12**

### **Алгоритм решения практической задачи**

1. Провести психологический анализ ситуации, представленной в задаче, дать комментарий (определение метода психодиагностики, условия его применения и т.д.).
2. Определить вид применяемого в задаче метода психодиагностики. Дать определение данному методу.
3. Вычленить психологическую проблему: реально существующее или назревающее противоречие в индивидуально-личностном становлении личности, к которому ведет ситуация.
4. Определить психологическую цель, задачи планируемого исследования, обозначить изменения личности, которых необходимо достичь в процессе решения задачи.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения психологической задачи.

### **ПК-11**

**Практическая задача №1.** Изучите основные принципы отбора персонала. Какие из них, на Ваш взгляд, являются наиболее эффективными? Аргументируйте свой выбор.

*Принципы отбора персонала подразделяются:* 1) способы рекрутинга; 2) объявления в Интернете, газетах – наиболее эффективный в современных условиях способ набора персонала; 3) рекомендации уже работающих в организации знакомых, родных; 4) направление службы занятости; 5) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности; 6) предложения о переходе на работу работникам других организаций.

**Практическая задача №2.** Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют решающее значение особенно для тех, кто впервые устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, доброжелательности, умения слушать и предоставления полной информации о компании психологом-кадровиком. Разработайте перечень психологических требований к специалисту по отбору кадров, аргументируйте.

**Практическая задача №3.** Обычно методы отбора кандидатов включают: 1) тестирование; 2) опрос; 3) личное интервью. Кроме того, учитывается наличие рекомендательных писем, опыта работы, соответствия профилю работы. Тестирование обычно включает тест СМЛ (стандартизированный многофакторный метод исследования личности), цветовой тест Люшера, тест на уровень тревожности и некоторые другие тесты. Тестирование призвано выявить некоторые личностные особенности кандидата на соответствие профессиональным требованиям. Опрос направлен на выявление биографических данных кандидата, опыта работы и особенностей поведения на предыдущем месте работы, причин увольнения и т. д. Личное интервью позволяет составить определенное впечатление о кандидате.

Разработайте вопросы для проведения личного интервью специалиста по отбору кадров и кандидата на вакантное место.

### **ПК-12**

**Практическая задача №1.** Разработайте памятку для кандидата на вакантное место во время собеседования (первой встречи) с работодателем. Можно ориентироваться на следующий пример:

На собеседовании предоставляется возможность показать себя с наилучшей стороны: прийти вовремя, одетым подобающим образом, блеснуть знанием хороших манер. В той ситуации, когда руководитель или менеджер по подбору кадров той организации, в которую вы пришли на собеседование, немного задержался и пришел к вам не вовремя, попытайтесь не показывать свое недовольство и возмущение, так как вам необходимо произвести положительное впечатление. Перед тем как идти на собеседование, постарайтесь определить, какова ваша цель во время первой встречи с возможным работодателем. Постарайтесь быть похожим на своего собеседника, будьте ему равным. Преподнесите себя как успешного, добивающегося всего как в карьерном, так и личном плане сотрудника. Первоначальное мнение о человеке складывается из следующих составляющих: аккуратная прическа, чистая обувь, одежда в деловом стиле, вас должен сопровождать приятный запах, ногти должны быть ухожены.

При встрече с человеком, который будет проводить собеседование, поблагодарите его за уделенное вам время, пожмите ему руку. Не забывайте, что это вы пришли на собеседование, и после приветствия и рукопожатия дождитесь, когда ваш собеседник предложит вам присесть и укажет куда. Для того чтобы собеседование прошло положительно и вы «не ударили в грязь лицом», следуйте следующим правилам: 1) постарайтесь сидеть на стуле прямо, не зажиматься, ведите себя уверенно; 2) не берите никакие предметы со стола своего собеседника, ничего не трогайте на столе, за которым сидит ваш собеседник; 3) не заглядывайте в его бумаги, лежащие на столе; 4) внимательно слушайте и кратко отвечайте. Попытайтесь проговаривать все слова внятно; если у вас проблемы с речью, то перед собеседованием вам лучше потренироваться перед зеркалом – это позволит вам не только более уверенно себя вести, но и поможет вам в некоторой степени избавиться от «слов-паразитов»; 5) попытайтесь сильно не жестикулировать – это может не только не понравиться вашему собеседнику, но и показать вас не с лучшей стороны. Если ваш собеседник ведет себя чересчур расслабленно и позволяет себе эмоционально жестикулировать, повышать голос и т. д., не обращайте внимания, так как это может быть только провокацией и проверкой для вас, что-то вроде испытания на реакцию в стрессовой ситуации; 6) по окончании собеседования в одной фразе подчеркните свое желание работать в данной организации.

**Практическая задача №2.** Расположите в определенной иерархии характеристики, относящиеся к должности. Как соотношений этих характеристик влияет на выполнение работы? Аргументируйте свою точку зрения.

- *должностные обязанности* – определенные обязанности работника, соответствующие занимаемому трудовому посту и некоторые требования к его трудовой деятельности. Сюда включаются соответствие определенным нормам, критериям и эффективности работы, соблюдение правил поведения и распорядка рабочего дня, представительские функции и интеллектуальное и поведенческое соответствие работника занимаемой должности;
- *должностные привилегии* – набор льгот и пособий, предоставляемых работнику. В зависимости от статусных характеристик должности набор привилегий может

варьироваться. Чем более высокую должность занимает работник, тем большее количество привилегий он может получить – по режиму труда, отдыха и материальных дотаций;

- *оплата труда* – напрямую зависит от занимаемой должности и должностных обязанностей работника. Оплата труда работников может предусматривать определенные премии, дотации, материальные поощрения за повышенную нагрузку или введение определенных инноваций в работу организации;
- *ответственность* также зависит от должностных обязанностей и занимаемой должности и обычно коррелирует с заработной платой. В зависимости от должности ответственность предполагает соблюдение техники безопасности или сохранение тайны трудового процесса либо другие варианты организационной ответственности.

**Практическая задача №3.** Изучите причины и формы проявления производственных стрессов. Разработайте и защитите программу психологической профилактики производственных стрессов.

*Причины производственных стрессов.* Основными причинами производственных стрессов являются: 1) перегруженность или незагруженность работой; 2) организационные перемены; 3) ролевая неопределенность и ролевой конфликт; 4) эпидемия психогенного заболевания; 5) истощение физических и духовных сил; 6) трудоголизм.

*Формы проявления производственных стрессов.* Основными формами проявления производственных стрессов могут быть: 1) депрессии; 2) агрессивность по отношению к коллегам; 3) нежелание выходить на работу, прогулы; 4) большое количество брака продукции; 5) излишняя нагрузка на работе; 6) гиперответственность, и как следствие – конфликт с подчиненными и другие.

**Практическая задача №4.** Проанализируйте факторы, влияющие на безопасность труда. Дайте психологическое разъяснение с точки зрения влияния каждого из приведенных факторов на рабочую ситуацию с точки зрения опасности-безопасности труда.

Основными факторами влияющими на безопасность труда являются: 1) сфера деятельности; 2) продолжительность рабочего дня; 3) время суток, на которое выпадает трудовая деятельность; 4) освещенность; 5) температура воздуха; 6) дизайн помещения; 7) дизайн инструментов труда; 8) индивидуальные средства защиты; 9) защитные приспособления на предприятии; 10) социальное давление на работника; 11) человеческий фактор – состояние здоровья, эмоциональная стабильность, алкогольное или наркотическое опьянение, усталость, опыт работы, возраст, личностные характеристики.

#### **6.4.2. Типовые контрольные задания**

##### **Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-11**

(1 уровень отчётности)

1. Дайте характеристику психологии труда и ее месту в системе психологической науки.
2. Дайте характеристику методу наблюдения в психологии труда и назовите его достоинства и недостатки.
3. Перечислите основные виды эксперимента, применяемые в психологии труда.



4. Дайте общую характеристику методов психологии труда.
5. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
6. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.
7. Назовите основные разделы психологии труда.
8. Чем характеризуется современный этап в развитии научных представлений о труде?
9. В чем сущность психотехнического подхода?
10. Какова основная причина кризиса психотехники?
11. Как повлияли особенности социально-экономического развития России начала XX в. на развитие психологии труда?

#### **6.4.2. Типовая тематика презентаций**

##### **Примерная тематика презентаций для оценки сформированности компетенций ПК-12**

(2 уровень отчётности)

1. Основные этапы развития субъекта труда.
2. Психологический анализ труда менеджера по персоналу.
3. Диагностика профессиональной компетенции менеджера по персоналу.
4. Пути повышения профессиональной компетентности менеджера..
5. Мотивация как фактор организации поведения.
6. Теории эмоций, методы изучения и диагностики эмоций.
7. Адаптация к неблагоприятным факторам окружающей среды.
8. Психофизиологический анализ труда оператора.
9. Связь способностей и одаренности со склонностью к определенному виду деятельности.
10. Понятие о стиле деятельности и руководства.
11. Проблема профессиональных деструкций.

#### **6.4.3. Типовые тестовые задания**

##### **Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-12**

###### **1. Психологией труда является**

1. Прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации.

2. Научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек - машина».

3. Комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности людей, совместно выступающих в качестве субъекта труда.

###### **2. Генеральной задачей психологии труда является**

1. Исследование жизненных ценностей личности

2. Изучение проблемы мотивации трудовой деятельности

3. Разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности

4. Установление наилучшего взаимного соответствия человека как субъекта труда, с одной стороны, и объективных требований трудового поста с другой стороны

###### **3. Субъектом труда является**



1. Человек, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения.

2. Человек, познающий внешний мир и воздействующий на него своей трудовой деятельностью.

3. Авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в коллективе.

#### **4. Основоположником «классической научной школы» управления стал**

1. Г. Форд

2. Ф. Тейлор

3. Ф. Джилбрет

#### **5. Зарубежные направления психологии труда**

1. Классическое научное управление

2. Ситуационный подход

3. Теория профессионального развития

4. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации

5. Нормативный подход

#### **6. Признаки труда выделенные Е.А. Климовым**

1. В труде люди вступают между собой в особые межлюдские производственные отношения

2. Труд ориентирован на процесс трудовой деятельности

3. Труд ориентирован на продукт

4. Труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями

5. В труде используются орудия, имеющие культурно – историческое происхождение и способы употребления

6. Труд ориентирован на заданный социально-ценный результат

#### **7. Профессией называется**

1. Система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту.

2. Результат взаимодействия человека с объективным миром.

3. Общественно – необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов.

4. Вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

#### **8. Трудом называется**

1. Система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту.

2. Результат взаимодействия человека с объективным миром.

3. Общественно – необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов.

4. Вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

#### **9. Профессиографией называется**

1. Документ, представляющий собой описание социально – экономических, производственно – технических, санитарно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

2. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта

труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

3. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

#### **10. Профессиограммой называется**

1. Документ, представляющий собой описание социально – экономических, производственно – технических, санитарно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

2. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

3. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

#### **11. Психограммой называется**

1. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

2. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

3. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

#### **12. Установите соответствие:**

<b>методы</b>		<b>содержание метода</b>	
1.	Метод экспертных оценок	А.	Исследование материальных, документально фиксированных продуктов деятельности и документов
2.	Метод анализа документов и продуктов деятельности	Б.	Получение ответов опрашиваемых в письменной форме на заранее сформулированные вопросы
3.	Фотография рабочего дня	В.	Сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности
4.	Анкетирование	Г.	Временная регистрация последовательности выполнения действий, смена режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.д.
5.	Метод анамнеза	Д.	Опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения

Ответы: 1 \_\_\_\_\_; 2 \_\_\_\_\_; 3 \_\_\_\_\_; 4 \_\_\_\_\_; 5 \_\_\_\_\_.

**13. Временная регистрация действий субъекта труда применяется в следующих методах**

1. Фотография рабочего дня
2. Анализ продуктов деятельности
3. Беседа
4. Анамнез
5. Хронометраж

#### **14. Структура основных компонентов человека как субъекта труда**

1. Личностный статус
2. Индивидуально – личностные свойства (профессионально – важные качества, способности, характер, пол, возрастные особенности и т. П.)

3. Функциональные состояния (работоспособность, монотония, утомление и т. Д.)
4. Коммуникативное взаимодействие
5. Психические регуляторы труда (опыт, знания, умения, навыки, интересы, ценности, мотивы и т. Д.)

**15. Компетентностью называется**

1. Способность, определяющая общую успешность адаптации человека к новым ситуациям посредством решения задач во внутреннем плане действия («в уме») при доминирующей роли сознания над бессознательным.
2. Приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
3. Психосоциальное качество, профессиональная подготовленность, способности, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

**16. Э.Ф. Зеер называет кризисом личности**

1. Особое состояние внутренней психической напряженности, обусловленное противоречиями личностного и профессионального развития человека.
2. Состояние резкой угнетенности, выражающейся в полной неподвижности, молчаливости.
3. Уровень активности физиологических функций, необходимый для обеспечения трудовой деятельности.

**17. Установите соответствие**

	Степени профессиональной пригодности		Характеристика
1	Первая степень	А.	<i>Непригодность</i> человека к данной профессии (временная или непреодолимая)
2	Вторая степень	Б.	<i>Призвание</i> к данной профессиональной области деятельности
3	Третья степень	В.	<i>Соответствие</i> способностей человека данной области деятельности (нет противопоказаний, имеются личностные качества, которые соответствуют требованиям определенной профессии)
4	Четвертая степень	Г.	<i>Годность</i> к той или иной профессии (нет противопоказаний, но нет и показаний к требованиям определенной профессии)

Ответы: 1 \_\_\_\_\_; 2 \_\_\_\_\_; 3 \_\_\_\_\_; 4 \_\_\_\_\_.

**18. Индивидуальным стилем деятельности является**

1. Способ деятельности, учитывающий индивидуальные качества (особенности) человека.
2. Конкретная форма исполнения операций, характеризующаяся траекторией, темпом, скоростью и силой.
3. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

**19. Профессионально важными качествами являются**

1. Качества необходимые человеку для успешного решения профессиональных задач.
2. Психические процессы отражения свойств предмета, непосредственно воздействующие на органы чувств.

3. Количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности.

#### **20. Способностями называются**

1. Индивидуально – психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения какой – либо деятельности.

2. Вид психологического воздействия, в ходе которого один из субъектов стремится получить односторонний выигрыш за счет использования другого в качестве средства достижения своих целей.

3. Процесс отражения субъектом содержания собственной психики, самовосприятия, содержания психических процессов, свойств, состояний, а также их регуляции.

#### **21. Менее всего, работа, требующая подвижности, подходит**

1. Сангвинику
2. Меланхолику
3. Флегматику
4. Холерику

#### **22. Утомлением называется**

1. Функциональное состояние организма, способствующее поддержанию заданного уровня деятельности в течение определенного времени.

2. Функциональное состояние организма, характеризующееся, объективными, закономерными, типичными для большинства профессионалов, процессами снижения возможностей организма работающего человека осуществлять трудовые функции по мере увеличения длительности работы.

3. Функциональное состояние организма, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. Снижение внешней стимуляции.

4. Свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач.

#### **23. Работоспособностью является**

1. Функциональное состояние организма, способствующее поддержанию заданного уровня деятельности в течение определенного времени.

2. Функциональное состояние организма, характеризующееся, объективными, закономерными, типичными для большинства профессионалов, процессами снижения возможностей организма работающего человека осуществлять трудовые функции по мере увеличения длительности работы.

3. Функциональное состояние организма, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. Снижение внешней стимуляции.

4. Свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач.

#### **24. Характеристика фазы субкомпенсации**

1. Истощение ресурсов организма, обнаруживающееся в колебаниях продуктивности, ведущее к росту ошибок и вероятности травм

2. Проявляется в росте продуктивности, в условиях волевой мобилизации и продолжающегося нарастания утомления

3. Появляются начальные признаки утомления, успешно компенсируемые эмоционально – волевыми действиями и не сказывающиеся на продуктивности и качестве работы

**Установите правильную последовательность:**

#### **25. Фазы работоспособности**

№	Фазы
	Субкомпенсаци

	Предстартовое состояние
	Компенсации
	Врабатывание
	Конечный порыв
	Декомпенсации
	Срыва

**26. Способы, оптимизирующие состояние работоспособности**

1. Температурные воздействия
2. Вибрация
3. Длительность и чередование работы и отдыха
4. Воздействие цвета
5. Конфликт

**27. Установите соответствие:**

	Виды утомления		Характеристика состояния
1	Хроническое утомление	А.	Выражается в достаточности периода пассивного отдыха, сна, для полного восстановления работоспособности
2	Острое утомление	Б.	Выполнение чрезмерно тяжелой, непосильной работы, быстро нарастают функциональные нарушения в деятельности центральной нервной системы
3	Нормальное утомление	В.	Накопление утомления, в следствии недостаточности отдыха, и требуется длительный отдых для восстановления работоспособности, в выраженных формах требуется лечение
4	Переутомление	Г.	Накопление утомления, в следствии недостаточности отдыха, и отдых не обеспечивается, человек интенсивно продолжает работать

Ответы: 1 \_\_\_\_\_; 2 \_\_\_\_\_; 3 \_\_\_\_\_; 4 \_\_\_\_\_.

**28. Виды функционального состояния монотонии**

1. Регуляторная
2. Моторная
3. Системная
4. Сенсорная
5. Мнемическая

**29. Мотивом труда является**

1. Состояние нужды человека в чем-то необходимом для его жизнедеятельности, источник активного поведения человека.
2. Осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью.
3. Свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности.
4. Субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность.

**30. Мотивацией труда является**

1. Система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения.
2. Систематизированное и логически обоснованное воспроизведение в мышлении объективной реальности.
3. Процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов.
4. Система знаний, взглядов на предмет, явление, способ их понимания, трактовки, определяющая характер познавательной и практической деятельности человека.

**31. Авторы содержательной теории мотивации**

1. В.Врум
2. Д. Мак-Клелланд
3. Ф. Герцберг
4. А.Маслоу
5. Дж. Стейси Адамс

**32. Авторы процессуальной теории мотивации**

1. В.Врум
2. Д. Мак-Клелланд
3. Ф. Герцберг
4. А.Маслоу
5. Дж. Стейси Адамс

**33. Установите соответствие:**

	Автор		Название теории мотивации
1	А.Маслоу	А.	Теория иерархии потребностей
2	Д. Мак-Клелланд	Б.	Теория ожиданий
3	Ф. Герцберг	В.	Концепция трудовой мотивации (потребность в достижениях, потребность во власти, потребность в принадлежности)
4	В. Врум	Г.	Двухфакторная теория обогащения содержания труда («мотиваторы» и «гигиенические факторы»)

Ответы: 1 \_\_\_\_\_; 2 \_\_\_\_\_; 3 \_\_\_\_\_; 4 \_\_\_\_\_.

**34. Профессиональной деформацией является**

1. Всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер.
2. Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
3. Сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

**35. Профессиональным выгоранием является**

1. Всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер.
2. Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
3. Сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

**36. Специального профессионального отбора требует профессия**

1. Геолога
2. Летчика
3. Следователя
4. Журналиста

### **37. Расстановкой кадров называется**

1. Процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.
2. Способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии.
3. Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

### **38. Ротацией кадров называется**

1. Процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.
2. Способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии.
3. Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

### **39. Структуру конфликта составляют элементы**

1. Оппоненты
2. Повод столкновения
3. Психологические особенности личности
4. Объект конфликтной ситуации
5. Организационная структура предприятия
6. Причина конфликта
7. Цели конфликта

### **40. Стиль поведения в конфликте, при высоком значении «напористости» и низком значении «партнерства» -**

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

**Установите соответствие:**

## **6.5 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

*адреса доступа к документам*

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>  
[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);



Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

1. Феоктистова Т.Г. Производственная санитария и гигиена труда: Учебное пособие / Т.Г. Феоктистова, О.Г. Феоктистова, Т.В. Наумова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 382 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [Производственная санитария и гигиена труда \(znanium.com\)](http://znanium.com/)
2. Топорнина, А. В. Психология профессиональной деятельности : учебно-методическое пособие / А. В. Топорнина, А. Б. Ваньков, Т. В. Губарева. — Тула : ТГПУ, 2018. — 69 с.— ISBN 978-5-6041454-8-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [ЭБС Лань \(lanbook.com\)](http://lanbook.com)
3. Душков Б.А., Психология труда, профессиональной, информационной организационной деятельности : Словарь / Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королёв А.В., под ред. Б.А. Душкова, прил. Т.А. Гришиной. - 3-е изд. - М.: Академический Проект, 2020. - 848 с. (Серия ;Gaudeamus;) - ISBN 978-5-8291-3448-8 - Текст : электронный //ЭБС ;Консультант студента; : [сайт]. - URL:[Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности \(studentlibrary.ru\)](http://studentlibrary.ru)

### **б) дополнительная литература:**

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 6 [Электронный ресурс] / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева - М.: Институт психологии РАН, 2014. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002962.html>.

2. Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности [Электронный ресурс] / Костин А.Н., Голиков Ю.Я. - М.: Институт психологии РАН, 2014. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002924.html>.

3. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии \(studentlibrary.ru\)](http://www.studentlibrary.ru)

4. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>.

\_\_\_\_ Не учебники

5. Шереги, Ф. Э. Социология труда. Условия труда педагогов: монография / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 327

с. // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [.СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА ПЕДАГОГОВ 2-е изд., испр. и доп. Монография \(urait.ru\)](http://urait.ru)

6. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие [Электронный ресурс] / Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. - М.: Когито-Центр, 2015. - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534221.html>.

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
1Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
2Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
4Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
5Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
6Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
7Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	<a href="http://biblio.tsutmb.ru">http://biblio.tsutmb.ru</a>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран);

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология труда** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Тихонова Э.В.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Бобылев Е.Л.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии  
от **18.02.21**года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.