

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2020

Форма обучения
заочная

Владивосток 2020

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры философии и юридической психологии от 15.05.2020 , протокол № 9

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Горчакова Е.Б.

| ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ | |
|---|------------------|
| Сертификат | 1577375905 |
| Номер транзакции | 00000000004A6987 |
| Владелец | Горчакова Е.Б. |

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Варкулевич Т.В.

| ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ | |
|---|------------------|
| Сертификат | 1575458423 |
| Номер транзакции | 00000000004AC1D0 |
| Владелец | Варкулевич Т.В. |

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Изменения, происходящие практически во всех областях развития современного общества, затронули и сферу профессиональной деятельности человека, и сферу общественного разделения труда.

Важным направлением происходящих изменений, является изменение пропорции между двумя основными классами профессиональной деятельности – субъект - объектным и субъект – субъектным. Если в течение очень большого исторического периода явно доминировал первый из них, то в середине – конце XX в. произошел явный перелом в пользу второго, и эта тенденция с развитием общества только усиливается. На первый план выходят именно субъект – субъектные виды деятельности, в которых предметом труда человека является другой человек (педагогическая, управленческая, организационная, предпринимательская, врачебная, маркетинговая и др.) Они становятся доминирующими в предмете психологии труда. Такая актуальная ситуация требует от будущих специалистов в области управления персоналом большей осведомленности о мире профессий и специфике каждой из них, твердых методологических позиций в сфере психологии труда и умения реализовывать полученные знания на практике.

Причина введения курса «Психология труда» заключается в том, что, способствуя развитию профессиональной компетентности, изучение психологии труда выступает фактором повышения эффективности профессиональной деятельности.

Цель изучения дисциплины: формирование системы научно упорядоченных базовых представлений о существенных аспектах деятельности человека, как субъекта труда и навыков реализации методов психологии труда.

Для реализации цели необходимо обратить внимание на следующие задачи курса:

- ознакомление студентов с методологическим и теоретическим базисом психологии труда, основными направлениями в исследовании психологических составляющих труда;
- формирование навыков практического исследования, анализа и моделирования трудовых процессов;
- формирование навыков корректного использования методов и методик в управлении психологическими составляющими трудовых процессов.

Особенность данного курса состоит в том, что его содержание имеет широкое практическое применение. В силу этого теоретические знания, которые приобретают студенты в ходе изучения «Психологии труда», могут быть широко использованы на практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

| Название ОПОП ВО, сокращенное | Код компетенции | Формулировка компетенции | Планируемые результаты обучения |
|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|---------------------------------|

| | | | | |
|------------------------------------|------|--|---------|--|
| 38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН) | ПК-2 | Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | Знания: | закономерностей и механизмов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом |
| | | | Умения: | осуществлять поиск и отбор способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций. |
| | | | Навыки: | применения на практике различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций. |

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология труда» (Б.1.ДВ.В.1) является дисциплиной по выбору. Входящими компетенциями для освоения дисциплины являются знания и навыки анализа экономически, социальных, индивидуальных факторов профессиональной деятельности.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Основы менеджмента», «Психология».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

| Название ОПОП ВО | Форма обуче- ния | Часть УП | Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО) | Трудо- емкость | Объем контактной работы (час) | | | | | | СРС | Форма аттес- тации |
|------------------------|------------------------|----------|--|-------------------|-------------------------------|------------|-------|------|--------------------|-----|-----|--------------------------|
| | | | | (З.Е.) | Всего | Аудиторная | | | Внеауди- торная | | | |
| | | | | | | лек. | прак. | лаб. | ПА | КСР | | |
| 38.03.02 Менеджмент | ЗФО | Бл1.ДВ.В | 2 | 4 | 11 | 8 | 2 | 0 | 1 | 0 | 133 | Э |

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы

текущего контроля для ЗФО

| № | Название темы | Кол-во часов, отведенное на | | | | Форма текущего контроля |
|-------------------------|--|-----------------------------|----------|----------|------------|--|
| | | Лек | Практ | Лаб | СРС | |
| 1 | Общая характеристика психологии труда. | 1 | 0 | 0 | 22 | Рефераты по разделам «историческое развитие психологии труда» и «методы психологии труда». |
| 2 | Человек и труд. | 1 | 0 | 0 | 17 | Контрольная работа 1. |
| 3 | Развитие человека как субъекта труда в контексте разрешения конфликтных ситуаций в организационных коммуникациях. | 1 | 0 | 0 | 17 | Контрольная работа 2. |
| 4 | Профессиональная ориентация как одна из современных технологий управления персоналом на стадии оптации. | 2 | 1 | 0 | 27 | Ролевая игра. |
| 5 | Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда. | 1 | 0 | 0 | 22 | Контрольная работа 3. |
| 6 | Адаптация человека к профессиональной деятельности как процесс преодоления конфликтных ситуаций в межличностных и групповых коммуникациях. | 2 | 1 | 0 | 28 | Проект. |
| Итого по таблице | | 8 | 2 | 0 | 133 | |

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Общая характеристика психологии труда.

Содержание темы: Содержание темы: Объект, предмет, методы психологии труда. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда. Связь психологии труда с другими психологическими науками. Три степени родства психологии труда с другими непсихологическими науками (Е.А. Климов). Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: подготовка рефератов по темам «историческое развитие психологии труда» и «методы психологии труда».

Тема 2 Человек и труд.

Содержание темы: Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция». Должностные обязанности и реальные эргатические функции. Трудовая функция и функция средств труда. Перечень основных эргатических функций: функция духовного производства, функция производства упорядоченных процессов, функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, функция материального производства. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Составляющие трудового поста (объект, предмет, цели, средства, условия труда).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 3 Развитие человека как субъекта труда в контексте разрешения конфликтных ситуаций в организационных коммуникациях.

Содержание темы: Возрастное развитие человека как субъекта труда. Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умение планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.). Формирование психических регуляторов труда и их диагностика и оценка.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 4 Профессиональная ориентация как одна из современных технологий управления персоналом на стадии оптации.

Содержание темы: Четырехъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову). Критерий первого яруса – «различие предметных систем»: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». По критерию «признак цели»: гностические, преобразующие, изыскательные профессии. Критерий третьего яруса – «основные орудия и средства труда»: профессии с преобладанием ручного, ручного-машинного, автоматического и автоматизированного, а также функциональных средств труда. Критерий четвертого яруса «условия труда»: профессии, характеризующиеся преобладанием бытовых, «уличных», «необычных» условий труда, а также условий повышенной моральной ответственности. Проблема профориентации. Психологические аспекты профориентации. Профессиональная ориентация молодежи и безработных. Карьерное консультирование. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная консультация как условие профессионального самоопределения молодежи. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии. Задачи профконсультации: информационные, диагностические и воздейственно-коррекционные. Предметное, организационное, информационное, методическое оснащение рабочего места профконсультанта. Психологическая и врачебная профконсультация. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, лабораторное занятие, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме и подбор методов и методик профессиональной ориентации.

Тема 5 Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.

Содержание темы: Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификация и дифференциация с позиций психологической науки. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические). Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-

волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции. Феномен профессиональной пригодности как свойство системы «субъект – объект». Структура субъектных факторов профессиональной пригодности: гражданские качества, система отношений субъекта к данной профессиональной деятельности, дееспособность как физическое и психическое здоровье, общие и специальные способности, квалификация. Относительная и абсолютная профпригодность. Концепция интегрального исследования индивидуальности В.С. Мерлина. Уровни исследования индивидуальности. Понятие «индивидуальный стиль деятельности». Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов объединения работников. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 6 Адаптация человека к профессиональной деятельности как процесс преодоления конфликтных ситуаций в межличностных и групповых коммуникациях.

Содержание темы: Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации. Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к требованиям профессии. Адаптация персонала и поддержание должного уровня эффективности труда персонала. Понятие адаптации и виды адаптации. Основные показатели адаптации - маркеры в процессе диагностики. Динамический аспект адаптации. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации. Оптимизация производственной адаптации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, лабораторное занятие, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

6.1 Темы для контрольных работ студентов заочной формы обучения (если предусмотрены)

1. Основные положения психологической теории деятельности. Применение структурного, процессуального и функционального анализа деятельности в психологии труда.
2. Современные классификации профессий.
3. Основы психологического профессиоведения.
4. Мотивация трудовой деятельности
5. Профессиональная ориентация молодежи и безработных в современной России.
6. Понятие «макроструктура деятельности». Деятельность и действие; мотив и цель; операция и условия.
7. Системный подход в психологии труда. Структурный, процессуальный и функциональный анализ деятельности.
8. Понятие об умственных действиях. Применение теории поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина при оценке степени автоматизации действий. Ориентировочная и исполнительная части действия. Навык и умение в трудовой деятельности.
9. Основные направления комплексной профессиональной ориентации населения.

10. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
11. Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная). Функциональное состояние человека и актуальная работоспособность.
12. Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.
13. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики.
14. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).

Выбор темы контрольной работы студентом осуществляется на основе его порядкового номера в списке студентов, если студентов в группе больше, чем тем контрольных работ, то 15 студент снова выбирает первую тему и остальные так же по порядку.

Объем контрольной работы должен составлять 10-12 страниц машинописного текста. Структура работы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников. Во введении должна быть обозначена актуальность темы контрольной работы, то есть возможность её приложения к современной социальной реальности в области управления персоналом, цель и задачи. Основная часть работы представляет собой литературный обзор по теме контрольной работы, анализ основных теоретических противоречий, описание современного состояния проблемы, в том числе в практическом плане. В заключении подводятся итоги делаются выводы. Список использованной литературы должен включать не менее пяти источников, при подготовке контрольной работы можно использовать список основной и дополнительной литературы, однако не менее двух источников должны быть найдены самим студентом, представлять собой монографии или научные статьи в периодических изданиях и быть не старше пяти лет. Оформление работы должно соответствовать требованиям, СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам» установленным во ВГУЭС.

6.2 Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины Психология труда сводится преимущественно к изучению литературы по изучаемым темам с целью подготовки докладов (рефератов для заочной формы обучения), выполнения контрольных работ и подготовки проекта, а так же подготовки к промежуточной аттестации.

Успех в процессе самостоятельной работы, самостоятельного чтения литературы во многом зависит от умения правильно работать с книгой, работать над текстом. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования научного способа познания. Основные приемы можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности, и расширяет общую культуру);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно

его узнать).

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Составление конспектов на основе просмотренных текстов необходимо для выполнения контрольных работ в рамках дисциплины, так как конспект позволяет более глубоко осмыслить учебный материал в ходе его систематизации.

Работа с литературой так же включает работу с Интернет-источниками, однако особое внимание необходимо уделять надежности сайта, содержание представленного материала должно носить научный психологический характер.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Под общ. ред. Манухиной С.В. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : М.:Издательство Юрайт , 2019 - 485 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-truda-432180>

2. Под ред. Карпова А.В. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : М.:Издательство Юрайт , 2019 - 364 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-truda-431790>

3. Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА. Учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : М.:Издательство Юрайт , 2019 - 249 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-truda-437969>

4. Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА В 2 Ч. ЧАСТЬ 1. Учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : М.:Издательство Юрайт , 2019 - 351 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-truda-inzhenernaya-psihologiya-i-ergonomika-v-2-ch-chast-1-437967>

5. Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА В 2 Ч. ЧАСТЬ 2. Учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : М.:Издательство Юрайт , 2019 - 186 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-truda-inzhenernaya-psihologiya-i-ergonomika-v-2-ch-chast-2-437968>

6. Пряжникова Е. Ю. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] , 2019 - 520 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-truda-teoriya-i-praktika-444140>

8.2 Дополнительная литература

1. Голубева Е. В. Развитие личности профессионала [Электронный ресурс] , 2017 - 90 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/692382>

2. Психология успеха в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] , 2017 - 120 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/636898>

3. Рогов Е. И. Психология становления профессионализма (в социономических профессиях) : Научные монографии [Электронный ресурс] - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет , 2016 - 339 - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=462008

4. Харитонов Е. В. Психология социально-профессиональной востребованности личности : Научные монографии [Электронный ресурс] - Москва : Институт психологии РАН , 2014 - 416 - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=271647

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Научная электронная библиотека – <https://elibrary.ru/>
2. Психологическая библиотека - <http://www.psychology.ru>
3. Психологическая библиотека PSYLIB - <http://psylib.org.ua/books/>
4. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

5. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/>

6. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

7. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

8. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>

9. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

10. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении

образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук Lenovo IdeaPad
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Adobe Flash Player
- Microsoft Windows Professional 7 Russian

10. Словарь основных терминов

Аварийная ситуация – осложнение условий трудовой деятельности, которое делает невозможным ее выполнение по ранее намеченному плану в виду угрозы аварии.

Адаптация профессиональная – это приспособление человека к новым для него условиям труда (её разновидность – производственная адаптация, как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

Активность – одна из общих способностей личности, проявляющаяся в высоком энергетическом обеспечении психической деятельности и обуславливающая ее эффективность.

Аттестация – система оценивания или конкретная процедура оценки персонала в организации, рассматривающая в качестве своего предмета реально выполненные сотрудником работы и его личные качества: способности, знания, умения, навыки, направленная на выявление уровня квалификации работника в целях определения степени его эффективности.

Ведущие профессионально важные качества – качества, в наибольшей степени определяющие эффективность профессиональной деятельности.

Внешняя мотивация – совокупность побудительных причин деятельности, не связанных непосредственно с ее содержанием, лежащих вне ее.

Внутренняя мотивация – совокупность побудительных причин деятельности, непосредственно заложенных в самом содержании деятельности и условиях ее выполнения (например, интерес к самому процессу деятельности).

Выбор профессии – часть жизненного пути человека, представляющая процесс принятия решений, которые определяют дальнейшую профессиональную судьбу человека.

Гетерохронность ПВК – особенность системогенеза профессиональной деятельности, проявляющаяся в разновременности формирования разных профессионально важных качеств.

Действие – 1) основной структурный компонент деятельности; представляет собой произвольную, преднамеренную, опосредованную активность, направленную на достижение осознаваемой цели; 2) относительно завершённый элемент деятельности, направленный на достижение определенной промежуточной осознаваемой цели.

Деятельность – форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоение социального опыта.

Индивидуальный способ деятельности – способ деятельности, обусловленный индивидуально-своеобразным характером учета объективных условий деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности – способ деятельности, учитывающий индивидуальные качества (особенности) субъекта.

Индивидуальная система деятельности – система деятельности, сформированная на

основе индивидуальных особенностей личности.

Информационная основа деятельности – совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъективные условия деятельности, позволяющие организовать деятельность в соответствии с вектором мотивов – цель.

Коллективный субъект деятельности – реально действующая группа, обязательными характеристиками которой являются: общие цели деятельности: совместные действия, без которых невозможен процесс достижения этих целей; полученный результат – база для оценки действий всей группы.

Консультирование карьерное – профессиональное консультирование взрослых людей при смене профессии или места работы, предполагающее оказание помощи в нахождении форм полной или частичной реализации прошлого опыта личности, снижения влияния прошлых профессиональных стереотипов при переходе к новой профессиональной деятельности.

Критический инцидент – образец профессионального поведения работника, зависящего только от самого работника, а не от внешних факторов и характеризующего разную степень его профессиональной эффективности.

Критических инцидентов метод – специфический метод экспертной оценки профессионала, применяемый в психологии труда. Суть метода в том, что работники, хорошо знающие профессию, приводят реальные примеры поведения специалистов, которые характеризуют высокую или низкую эффективность профессиональной деятельности.

Монотония – функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. снижением внешней стимуляции.

Монотонность работы – объективные показатели труда, характеризующиеся высокой частотой повторения и непродолжительным временным циклом, структурным однообразием и простотой трудовых действий. Работа, где преобладает информационный фактор, считается монотонной, если она связана с длительным пассивным наблюдением, имеет недостаток притока сенсорной информации.

Мотивационное обогащение труда – система методов и процедур, направленных на увеличение мотивационного потенциала деятельности исполнителей, насыщение ее мотивами различных типов и уровней.

Напряженность труда – функциональное состояние организма при работе с преобладанием нервной нагрузки, характеризует ту сторону трудовой деятельности, которая требует мобилизации функций восприятия, внимания, памяти, аналитико-синтетической деятельности ЦНС.

Нормативно – одобренный способ деятельности – обобщенный и закреплённый должностными инструкциями, рассчитанный на абстрактного субъекта и усредненные условия, регламентированный способ выполнения деятельности.

Операция – конкретный способ, которым выполняется действие; неосознаваемый элемент действия.

Оптанти – человек, выбирающий профессию.

Ошибка работника – любое конкретное действие в процессе трудовой деятельности, которое выходит за допустимые границы и становится неадекватным.

Параметры эффективности деятельности – количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности.

Профессионально важные качества (ПВК) – свойства субъекта деятельности, необходимые для ее нормативно заданного выполнения и положительно коррелирующие хотя бы с одним ее параметром.

Принятие управленческого решения – любой процесс выбора, связанный с реализацией управленческих функций и реализующийся либо в индивидуальной деятельности руководителя, либо в различных формах коллегиальных решений.

Проблемная ситуация – момент в профессиональной деятельности, прерывающий течение этой деятельности и требующий от субъекта поиска новых способов ее

осуществления.

Профессиограмма – документ, представляющий собой описание социально – экономических, производственно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

Профессиография – 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.

Профессионализация – процесс формирования личности профессионала, начинающийся с момента выбора профессии и длящийся с течением всей профессиональной жизни человека.

Профессиональная деформация – всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально – личностных особенностей.

Профессия – группа родственных специальностей.

Психограмма – составная часть профессиограммы, представляющая собой характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека.

Риск – сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

Специальность – необходимая для общества, ограниченная (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда средства для существования и развития.

Способ деятельности – конкретный путь достижения цели.

Трудовая деятельность – физическая и умственная деятельность, т.е. специфическая форма человеческого отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование этого мира.

Трудовой метод – конкретное воплощение метода самонаблюдения в психологии труда, который заключается в овладении психологом – исследователем профессиональной деятельностью с целью познания закономерностей ее формирования и трудностей, встречающихся в данном процессе.

Трудовой пост – исторически сложившаяся и объективно существующая система технического оборудования, прав, обязанностей, норм поведения работника, требований, предъявляемых к его знаниям, умениям, навыкам, особенностям личности.

Тяжесть труда – функциональное напряжение организма при работе с преобладанием мышечной нагрузки, связана с вовлечением в трудовой процесс опорно – двигательного аппарата и функций энергетического обеспечения.

Факторы напряженности труда – показатели, характеризующие деятельность: степень напряжения внимания, темп и плотность работы, загруженность анализаторных функций, эмоциональное напряжение, монотонность работы, нагрузка на память.

Факторы тяжести труда – показатели, характеризующие динамическую и статическую работу: вес перемещаемого груза, мощность работы, величина статической нагрузки, характер рабочей позы.

Фотографии рабочего дня метод – способ повышения объективности наблюдения, представляющий собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п.

Этапы карьеры – основные и закономерно сменяющие друг друга макростадии профессионального пути личности.