

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский государственный
университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

Институт медицины и психологии В. Зельмана

Согласовано

Директор ИМПЗ
Покровский А.Г.

«25» июня 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

направление подготовки: 37.03.01 Психология

направленность (профиль): Клиническая психология

Форма обучения: очно-заочная

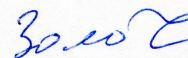
Разработчики:

К. психол. наук, доцент Бородина Н. А.



Руководитель программы:

Директор УНЦП ИМПЗ НГУ Золотарев С.Ю.



Новосибирск, 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3
3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	4
5. Перечень учебной литературы	7
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся .	8
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	13
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.....	13
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине	14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	Основные психологические признаки труда и профессии. Историю возникновения и развития психологических представлений о труде.	Анализировать трудовую деятельность.	Иметь начальные навыки ориентировки и выбора методов психологического изучения труда.
Способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1)	Основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала.	Составлять различные профиограммы.	иметь начальные навыки рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте).
Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);	Знать общее представление о системе "человек - машина", Знать основные этапы деятельности человека-оператора.	Проводить диагностику факторов профессионального выгорания.	Владеть методами диагностики профессиональной мотивации.

По окончании изучения указанной дисциплины студент должен:

иметь представление: об основных проблемах развития психологии труда, об основных проблемах развития и саморазвития профессионала, о перспективах развития психологии труда и инженерной психологии.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), изучение которых необходимо для освоения дисциплины Психология труда:

«Общая психология», «Возрастная психология», «Социальная психология».

Дисциплины (практики), для изучения которых необходимо освоения дисциплины Психология труда: прохождение преддипломной практики и выполнения ВКР.

3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Трудоемкость дисциплины – 4 з.е. (144 ч)

Форма промежуточной аттестации: 4 семестр – экзамен

№	Вид деятельности	Семестр	
			4
1	Лекции, ч		10
2	Практические занятия, ч		14
3	Лабораторные занятия, ч		-
4	Занятия в контактной форме, ч. из них		28
5	из них аудиторных занятий, ч		24
6	в электронной форме, ч		-
7	консультаций, час.		2
8	промежуточная аттестация, ч		2
9	Самостоятельная работа, час.		116
10	Всего, ч		144

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4 семестр
Лекции (10 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
Раздел I. Понятие психологии труда.	
Тема 1. Предмет, цели психологии труда. Психологические регуляторы труда, являющиеся предметом междисциплинарных исследований. Место психологии труда среди других наук о труде. Смысл труда. Предмет психологии труда. Субъект труда. Объекты труда.	1
Тема 2. Задачи, методы и инструменты психологии труда. Макрозадачи психологии труда. Повышение производительности, эффективности трудовой деятельности. Гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в труде. Теоретические (исследовательские задачи). Прикладные (терминальные, т. е. Направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок). Пограничные задачи. Разработка новых направлений, например, карьеровой психологии, психологии руководителя. Методология психологии труда. Инструменты психологии труда. Отличия философских и психологических представлений о труде.	1

<p>Коллективный труд как условие формирования самосознания. Основные составляющие субъективной значимости труда. Основные составляющие понятия «значимость труда». Основные показатели удовлетворенности трудом. (К. Замфир). Безработица и проблема удовлетворенности жизнью (по М. Аргайлу).</p>	
<p>Раздел 2. Эволюция теории и практики психологии труда.</p>	
<p>Тема 4. Подходы европейских и американских исследователей к психологии труда. Наследие Древнего Египта для науки управления людьми. Вклад античных философов в психологию труда. Экономические причины, приведшие к повышению требований к организации труда: истощение экстенсивного пути развития, обострение конкурентной борьбы, активизация поисков повышения эффективности предприятий за счет внутренних резервов. Макс Вебер: два типа капиталистов, теория бюрократии. Четырнадцать принципов управления Анри Файоля. Теория административного управления. Концепция «гармонизации», хронометрирование в работах Кароля Адамецки. Школа «научного управления» Фредерика тейлора. Двенадцать принципов производительности и «система целесообразностей» Гаррингтона Эмерсона. Гуго Мюстер-берг и «школа человеческих отношений». Элтон Мейо и понятие «неформальной группы». Дуглас Мак — Грегор и теория Х и теория Y. Ментальные основы американского менеджмента. Плюсы и минусы личной конкуренции.</p>	1
<p>Тема 5. Специфика японской научной школы психологии труда. Связь с культуры, экономики и психологии. Особенности ментальности японского общества. Понятие эмэ. Важность, ценность признания личности другими людьми. Пять основных принципов японского менеджмента, выделенные американским ученым Й. Олстоном. Административные методы, помогающие претворить данные принципы в жизнь японских трудовых коллективов. Кодекс бусидо. Умение создавать групповое ва — ключевое умение японских менеджеров. Метод принятия групповых решений — ринги.</p>	1
<p>Тема 6. Наследие российской науки и практики психологии труда. Проблемы деятельности и действий, психологических состояний в труде, личности и мотивации в трудах В. М. Бехтерева. Психотехническое направление в трудах И. Н. Шпильрейна. Исследования проблемы утомления, волевых компонентов, упражняемости двигательных функций в «сенсорной лаборатории» А. Толчинского. Прикладные исследования в области инженерной психологии. Развитие космической психологии, юридической психологии и других направлений.</p>	1
<p>Раздел 3. Личностный подход в психологии труда.</p>	
<p>Тема 7. Преимущества личностного подхода по сравнению с индивидуальным. Характеристика четырех блоков личностного подхода. Характеристика индивидуального подхода, его роль в эффективности управления трудовыми ресурсами. Источники информации при индивидуальном подходе. Суть личностного подхода. Преимущества личностного подхода. Характеристика и структура биологического блока. Характеристика и структура психологического блока. Характеристика и структура педагогического блока. Характеристика и структура социально — психологического блока.</p>	2
<p>Тема 8. Половозрастные особенности и гендерные различия сотрудников. Исследования, показывающие отличия мужчин и женщин по отношению к большим физическим и эмоциональным нагрузкам. Психологическая чувствительность в социальной сфере у мужчин и женщин. Виды соперничества, которые предпочитают мужчины и женщины. Отношение к условиям труда. Отличия в содержательной структуре мотивации.</p>	1

Внешние и внутренние факторы, влияющие на профессиональную дискриминацию. Институциональный сексизм. Дискриминация в образовании. Влияние значимых других. Страх неудачи и боязнь успеха. Замещающие достижения. Специфика самоуважения и самооценки у девочек. Распределение партнерских ролей в семьях. Специфика атрибуции профессионального успеха. Феномен «самозванки». Конфликт «дом-карьера».	
Раздел 4. Психология труда и кадровый менеджмент.	
Тема 10. Психологические основы подбора, найма и аттестации персонала. Наем и его процедура. Модели привлечения персонала. Профессиокарта. Профессиограмма и ее разделы. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. Понятие отбора персонала. Принципы отбора. Критерии отбора. Методы отбора. Принятие решения. Прием на работу и оформление трудового соглашения. Аттестационная оценка персонала и ее задачи. Процедура аттестации комиссией. Центры оценки персонала.	2

Практические занятия (14 ч)

Содержание практического занятия	Объем, час
Семинар по теме: Анализ рабочего места. Теория и практика эргодизайна. Понятие рабочего места. Классификации рабочих мест. Описание рабочего места. Спецификация. Анализ рабочего места и его цели. Паспорт рабочего места. Внутренняя организация и проектирование рабочего места. Принципы проектирования рабочих мест. Аттестация рабочих мест по условиям труда.	2
Семинар по теме: Управление временем. Мониторинг времени. Связь режима деятельности и утомления. Оптимизация режима деятельности с учетом очных, недельных, месячных и годовых колебаний физической и умственной активности человека, связанных с его природными биоритмами. Работоспособность в разное время суток. Работоспособность в разные дни недели и месяцы. «Инвентаризация времени»: хронометраж, метод упрощенных наблюдений, фотографирование рабочего дня, метод моментальных наблюдений. Управление рабочим временем руководителей и специалистов. Тайм — менеджмент. Виды планирования времени. Трудовое законодательство России о рабочем времени.	2
Семинар по теме: Программы оздоровления сотрудников: монотония, утомление, проф. Выгорание, деформация. Отличия понятий усталость и утомление. Техничко — экономические, физиологические, психологические и медицинские признаки утомления. Стадии утомления. Стресс-факторы: физические, физиологические, социально — психологические, структурно — организационные. Синдром психического выгорания. Переменные, значимо связанные с выгоранием. Связь выгорания и потребности социального сходства — сравнения. Выгорание и теория справедливости. Выгорание и чувство социальной незащищенности. Выгорание и удовлетворенность карьерным ростом. Эмпатия и мотивация и выгорание. Суммарный индекс выгорания и умение генерировать новые идеи. Симптомы психического выгорания (Е. Махер). Модель выгорания МВІ (К. Р. Маслач). Немецкая модель выгорания (Enzmann, Kleiber). Профилактика выгорания. Два направления психологической помощи. Профилактика как смягчение действия организационных и ролевых факторов риска выгорания на уровне всей организации. Психологическое вмешательство в процесс восстановления психоэнергетических ресурсов и профессиональной мотивации.	4

Семинар по теме: Психология профессиональной мотивации. Мотивационный механизм и его элементы. Потребности. Мотивы. Мотивационная структура. Типы мотивов. Стимулирование. Экономические стимулы: участие в собственности, участие в прибыли, надбавки, доплаты, льготы. Организационные методы стимулирования. Дисциплинарные беседы. Похвала. Критика.	4
Семинар по теме: Психологические аспекты индивидуальной карьеры. Понятие деловой карьеры. Виды и типы карьеры. Типы карьер по К. Торшиной. Типология карьер в современной России (Е. Молл). Понятие карьерный успех (М. В. Сафонова). Этапы карьеры. Планирование карьеры. Служебные перемещения. Методы работы с резервом. Горизонтальная карьера и ее разновидности. Методика оценки карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна.	2

Самостоятельная работа студентов (116 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям	20
Изучение теоретического материала, не освещаемого на лекциях	60
Подготовка презентации доклада	8
Подготовка реферата	8
Подготовка к экзамену	20

5. Перечень учебной литературы

5.1 Основная литература

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – Москва : Институт психологии РАН, 2014. – Вып. 6. – 528 с. : ил., схем. – (Труды Института психологии РАН). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640> – ISBN 978-5-9270-0296-2
2. Арон, И.С. Психология развития профессионала : учебное пособие / И.С. Арон ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163> – Библиогр.: с. 158-161. – ISBN 978-5-8158-1859-0.
3. Козьяков, Р.В. Психофизиология профессиональной деятельности: конспект лекций / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 243 с. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568> – ISBN 978-5-4458-3440-3. – DOI 10.23681/210568.
4. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999

5.2 Дополнительная литература

5. Мандель, Б.Р. Основы психологии труда: учебное пособие для обучающихся в системе среднего профессионального образования : [12+] / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 371 с. : ил., табл. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597372> – ISBN 978-5-4499-1483-5. – DOI 10.23681/597372.
6. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 10-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 276 с. : ил. – (Учебные издания для

бакалавров). – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387> (дата обращения: 03.11.2020). –

Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03599-9. – Текст : электронный.

7. Смольникова, Л.В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций /

Л.В. Смольникова ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 203 с. : ил. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965>

Интернет ресурсы

1. Tony, Hsieh Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose (аудиокнига MP3 на 8 CD) / Tony Hsieh. - М.: Business Plus, 2018. - 376 с.
2. Сайт газеты «Психологический журнал» <http://www/ipras.ru/>
3. Сайт «Сибирского психологического журнала» <http://www/spj.tsu.ru/>

6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся

Разработана система контрольных вопросов и заданий по тематическим разделам.

Контрольные вопросы

1. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда?
3. Как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?
4. Назовите основные разделы психологии труда?

Задания

1. Изобразите графически компоненты, позитивно и негативно влияющие на эффективность труда.
2. Приведите примеры ситуаций, когда игнорирование психологических факторов приводило к снижению эффективности трудовой деятельности.
3. Приведите примеры, когда учет психологических факторов приводил к повышению эффективности трудовой деятельности.

Тема. Задачи, методы и инструменты психологии труда.

Контрольные вопросы

1. Исследования каких психических процессов имеют значения для развития психологии труда?
2. Исследования каких социальных факторов трудовой деятельности имеют значение для психологии труда?
3. Какие новые направления разрабатываются в рамках психологии труда?
4. Какие задачи решает «частная» психология труда?

Задания

1. Охарактеризуйте связь между разработкой норм, правил и процедур техники безопасности и учетом знания психических процессов?
2. Разработайте опросник для выяснения степени удовлетворенности трудом?
3. Приведите аргументы «за» и «против» использования стандартизированных опросников и те-стов в профотборе?

Тема. Сущность индивидуальной и коллективной трудовой деятельности.

Контрольные вопросы

1. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?
2. Что определяет субъективную значимость труда?
3. Может ли быть удовлетворён жизнью безработный?
4. Врач в сельской больнице – это профессия, специальность или должность?

Задания

1. Напишите эссе на тему «Идеальный трудовой коллектив».
2. Напишите эссе на тему «Идеальная трудовая деятельность».
3. Охарактеризуйте связь «Я – концепции» Р. Бернса, К. Роджерса и эффективной профессиональной реализации.
4. Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.

Раздел II. Эволюция теории и практики психологии труда

Тема. Подходы европейских и американских исследователей к психологии труда.

Контрольные вопросы

1. Какие факторы науки управления признавались в Древнем Египте?
2. Какие факторы способствовали развитию психологии труда в 19 веке.
3. Какие негативные последствия бюрократической организации предприятий отмечал Макс Вебер?
4. Какие принципы научной организации производства ввел Фридерик Тейлор?
5. Чем отличаются теории Х и Y Дугласа Мак-Грегора?
6. Какие негативные явления сопровождают два типа конкуренции, характерные для американского общества?

Задания:

1. Приведите примеры иррационального типа капиталистов из современной действительности?
2. Приведите примеры рационального типа капиталистов из современной действительности?
3. Проранжируйте двенадцать принципов производительности Эмерсона с точки зрения полезности для организации, в которой вы работаете.

Тема. Специфика японской научной школы психологии труда.

Контрольные вопросы

1. Какие культурные особенности нашли воплощение в современных подходах к управлению человеческими ресурсами в Японии?
2. Чем отличаются понятия трудовой коллектив для россиян и для японцев?
3. Какие административные методы помогают воплощать в жизнь принцип: «Рабочий до-статочно разумен, чтобы самостоятельно увеличивать производительность и качество своего труда»?
4. Что обозначают понятия ва, какое понятие из российской культуры подобно японскому понятию ва?

Задания:

1. Проанализируйте, какие принципы японского менеджмента сложно воплотить в условиях российского бизнеса?

Тема. Наследие российской науки и практики психологии труда.

Контрольные вопросы

1. Какие направления психологии труда разрабатывались в дореволюционный период?
2. Кто был организатором и руководителем психотехнического направления в России?

3. Какие направления исследований трудовой деятельности сформировались в 70-е годы 20 века?
4. Какие учебные центры занимаются изучением психологии труда в России? Кому принадлежит концепция системогенеза профессиональной деятельности и в чем ее суть?

Задания:

1. Напишите эссе «Мои научные интересы как продолжение наследия российских ученых, занимающихся психологией труда».

Раздел III. Личностный подход в психологии труда

Тема. Преимущества личностного подхода по сравнению с индивидуальным.

Характеристика четырех блоков личностного подхода.

Контрольные вопросы

1. Какие факторы учитывает индивидуальный подход в управлении человеческими ресурсами?
2. Какие недостатки индивидуального подхода призван решать личностный подход в управлении человеческими ресурсами?
3. Какие характеристики личности учитываются в биологическом блоке личностного подхода?
4. Какие характеристики личности учитываются в психологическом блоке личностного подхода?
5. Какие характеристики личности учитываются в педагогическом блоке личностного подхода?
6. Какие характеристики личности учитываются в социально – психологическом блоке личностного подхода?

Задания:

1. Составьте свой психологический портрет как работника организации на основе анализа ваших индивидуальных параметров, входящих в разные блоки личностного подхода.

Тема. Половозрастные особенности и гендерные различия сотрудников.

Контрольные вопросы

1. Какие результаты исследований, демонстрирующие различия мужчин и женщин в различных профессиональных контекстах, вам известны?
2. Какие факторы препятствуют выбору нетрадиционной профессиональной карьеры?

Задания:

1. Проанализируйте известные примеры успешной карьеры, выбранной нетрадиционно своему гендеру.
2. Проанализируйте историю нетрадиционной для гендера карьеры одной из известных персон с точки зрения факторов, способствующих ее развитию.

Тема . Анализ рабочего места. Теория и практика эргодизайна.

Контрольные вопросы

1. Что такое рабочее место?
2. Перечислите правила организации рабочего места.
3. Какие параметры учитываются при аттестации рабочих мест?
4. Каким образом цветовые решения воздействуют на человека в условиях рабочего места?
5. Каким санитарным нормам должен соответствовать расчет площади рабочих помещений?
6. Какая специфика существует при организации рабочих мест операторов персональных компьютеров?
7. Какими документами регламентируется организация рабочих мест?
8. Каким образом освещенность помещений влияет на эффективность деятельности?

Задания:

1. Предложите проект организации офиса, в котором выполняются разные производственные функции.
2. Предложите проект идеального рабочего мета для выполнения своих производственных обязанностей?
3. Приведите примеры ошибок в организации освещения рабочих помещений?
4. Приведите примеры ошибок организации зонирования офисов, компаний, с которыми вы знакомы.

Тема. Управление временем. Мониторинг времени.

Контрольные вопросы

1. Перечислите существующие методы исследования рабочего времени.
2. Что такое фонд рабочего времени?
3. Что такое хронометраж?
4. Какой метод используется для измерения затрат рабочего времени на осуществление повторяющихся элементов основной работы?
5. В какое время в течение рабочего дня рекомендуется проводить хронометраж?

Задания:

1. Рассчитайте собственный фонд рабочего времени.
2. Попробуйте построить баланс рабочего времени и рассчитать коэффициенты эффективности его использования.
3. В течение нескольких дней попробуйте вести дневник использования своего времени, проанализируйте его и определите эффективность использования.
4. Предложите режим труда для таких организаций, как министерство, частная поликлиника, кондитерская, обувная мастерская.

Тема. Программы оздоровления сотрудников: монотония, утомление, проф. выгорание, деформация.

Контрольные вопросы

1. Какие факторы риска выгорания относятся к личностным?
2. Какие факторы риска выгорания относятся к ситуативным?
3. Какие факторы риска выгорания относятся к группе профессиональных требований?
4. Какие симптомы выгорания приводит Е. Махер (1983)?
5. Какие виды выгорания выделяет немецкая модель?

Задания:

1. На основании знаний зарубежных исследований факторов, влияющих на профессиональное выгорание, приведите примеры профессий, находящихся в группе риска.
2. Предложите модель профилактических мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания в организации, в которой выработаете.

Раздел IV. Психология труда и кадровый менеджмент

Тема. Психологические основы подбора, найма и аттестации персонала.

Контрольные вопросы

1. Что такое профессиограмма?
2. Какие существуют правила составления профессиограммы?
3. Какие существуют источники привлечения персонала?
4. Какие существуют активные методы привлечения персонала?
5. Какие существуют пассивные методы привлечения персонала?
6. Какие процедуры включает процесс отбора персонала?

Задания

1. Охарактеризуйте достоинства Интернета как инструмента решения кадровых проблем.

2. В соответствии с требованиями к объявлению в печати разработайте тексты объявлений для привлечения сотрудников на разные должности в организации, в которой вы работаете.
3. Приведите примеры ошибок при рекламе вакансий в СМИ.

Тема. Психология профессиональной мотивации.

Контрольные вопросы

1. Какие системы вознаграждения работников используются в настоящее время в России?
2. Что такое гарантии, какова их роль в системе мотивации персонала?
3. Что такое компенсации?
4. Какие существуют формы компенсаций?
5. В чем отличия понятий надбавки и доплаты?
6. Какие существуют формы льгот?
7. Какие существуют способы неэкономического стимулирования?
8. Какие существуют меры дисциплинарного воздействия?
9. Какие существуют правила осуществления критики?

Задания

1. Разработайте систему мотивации для молодых специалистов организации, в которой вы работаете.
2. Проранжируйте методы стимулирования с учетом использования в учебном процессе.
3. Выберите наиболее подходящий способ стимулирования для следующих категорий работников: директор фирмы, врач, преподаватель, деятель искусства, сотрудник пенсионного возраста.
4. Проанализируйте на собственном примере механизм превращения потребностей в мотивы поведения.
5. Разработайте систему критериев для материального стимулирования сотрудников организации, в которой вы работаете.

Тема. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.

Контрольные вопросы

1. Назовите мотивы деловой карьеры.
2. Раскройте суть горизонтальной карьеры.
3. Какие основные мотивы руководителей в построении своей карьеры выделил Д. Мак-Клеланл?
4. Какие причины неудач в карьере руководителей выявила американская исследовательница С. Донелл?
5. Какие этапы развития индивидуальной карьеры выделяет А. Н. Толстая?

Задания

1. Проведите социологическое обследование своей учебной группы на предмет мотивов карьеры каждого и обсудите результаты.
2. Приведите примеры суперавантюрной карьеры (по Е. Моллу)
3. Приведите примеры из российской действительности авантюрной карьеры (по Е. Моллу)
4. Проанализируйте формирование своей индивидуальной карьеры с позиций прохождения этапов, выделенных в работах А. Н. Толстой.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

7.1 Ресурсы сети Интернет

Освоение дисциплины используются следующие ресурсы:

- электронная информационно-образовательная среда НГУ (ЭИОС);
- образовательные интернет-порталы;
- информационно-телекоммуникационная сеть Интернет.

Взаимодействие обучающегося с преподавателем (синхронное и (или) асинхронное) осуществляется через личный кабинет студента в ЭИОС, социальную сеть ВКонтакте

7.2 Современные профессиональные базы данных:

Не используются

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень программного обеспечения

Windows и Microsoft Office или свободное ПО: операционная система и аналог office)

8.2 Информационные справочные системы

Не используются

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

Для реализации дисциплины Психология труда и инженерная психология используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

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

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

10.1 Порядок проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости:

Проверка текущего усвоения материала проводится в форме групповых дискуссий, при выполнении практических заданий. Задания выполняются в малых группах (2-3 человека), затем обсуждаются всей группой.

Промежуточная аттестация: экзамен

Обязательным условием допуска студента к экзамену является выполнение индивидуальных заданий для самостоятельной работы.

Экзамен проводится устно по билетам. Условием доступа к экзамену является: участие в семинарах, выступление с двумя докладами.

Описание критериев и шкал оценивания индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине Психология труда

Таблица 10.2.1. Результаты обучения и оценочные средства

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
ОК-6	Знание основных психологических признаков труда и профессии. Знание истории возникновения и развития психологических представлений о труде.	Экзамен
	Умение анализировать трудовую деятельность.	Доклады.
	Иметь начальные навыки ориентировки и выбора методов психологического изучения труда.	Экзамен
ПК-1	Знание основных этапов становления субъекта труда и формирования профессионала.	Экзамен
	Умение составлять различные профиограммы.	Экзамен
	Имение начальных навыков рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте).	Доклады.
ПК-13	Знание общих представлений о системе "человек - машина". Знание основных этапов деятельности человека-оператора.	Экзамен
	Умение проводить диагностику факторов профессионального выгорания.	Экзамен
	Владение методами диагностики профессиональной мотивации.	Экзамен

Таблица 10.2.2. Критерии и шкала оценивания результатов обучения

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания
Доклады – обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники, – корректность и адекватность выбранных методов анализа психологических источников и их интерпретации, – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – осмысленность, логичность и аргументированность изложения материала, – точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки, – полнота раскрытия темы в заданных рамках. В докладах и выступлениях обучающийся мог допустить непринципиальные	<i>Отлично</i>

<p>неточности.</p> <p><u>Рефераты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – репрезентативность источников и литературы в соответствии с заданием, – точность и полнота выделения, классификации и систематизации основного смыслообразующего компонента из источников и литературы, <p>В конспектах обучающийся мог допустить непринципиальные неточности.</p> <p><u>Экзамен:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – фундированность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники, – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – самостоятельность, осмысленность, структурированность, логичность и аргументированность изложения материала, отсутствие затруднений в объяснении психологических процессов и явления, а также при формулировке собственных суждений, – точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки, – наличие исчерпывающих ответов на дополнительные вопросы. <p>При изложении ответа на вопрос(ы) экзаменационного билета обучающийся мог допустить непринципиальные неточности.</p>	
<p><u>Доклады :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники, – неполнота реализации выбранных методов анализа психологических источников и их интерпретации, – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – осмысленность, логичность и аргументированность изложения материала, наличие затруднений в формулировке собственных суждений, – точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки, при наличии незначительных ошибок, – полнота раскрытия темы в заданных рамках. <p><u>Рефераты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – репрезентативность источников и литературы в соответствии с заданием, – некорректность и неполнота выделения, классификации и систематизации основного смыслообразующего компонента из источников и литературы, наличие ошибок. <p><u>Экзамен:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники, – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – самостоятельность, осмысленность, структурированность, логичность и аргументированность изложения материала, наличие затруднений в объяснении отдельных психологических процессов и явления, а также при формулировке собственных суждений, – точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки при наличии незначительных ошибок, – наличие полных ответов на дополнительные вопросы с возможным присутствием ошибок. 	<p><i>Хорошо</i></p>
<p><u>Доклады:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретический и фактический материал в слабой степени подкреплен ссылками на научную литературу и источники, – неосознанность и неосновательность выбранных методов анализа психологических источников и их интерпретации, 	<p><i>Удовлетворительно</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> – частичное понимание и неполное изложение причинно-следственных связей, – осмысленность в изложении материала, наличие ошибок в логике и аргументации, – корректность применения терминов и понятий психологической науки, при наличии незначительных ошибок, – фрагментарность раскрытия темы в заданных рамках. <p>Рефераты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – репрезентативность источников и литературы в соответствии с заданием, – произвольность, фрагментарность и неточность выделения, классификации и систематизации основного смыслообразующего компонента из источников и литературы, наличие ошибок. <p>Экзамен:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретический и фактический материал в слабой степени подкреплён ссылками на научную литературу и источники, – частичное понимание и неполное изложение причинно-следственных связей, – самостоятельность и осмысленность в изложении материала, наличие ошибок в логике и аргументации, в объяснении психологических процессов и явлений, а также затруднений при формулировке собственных суждений, – корректность применения терминов и понятий психологической науки, при наличии незначительных ошибок, – наличие неполных и/или содержащих существенные ошибки ответов на дополнительные вопросы. 	
<p>Доклады:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие теоретического и фактического материала, подкреплённого ссылками на научную литературу и источники, – отсутствие анализа психологических источников и их интерпретации, – непонимание причинно-следственных связей, – компилятивное, неосмысленное, нелогичное и неаргументированное изложение материала, – грубые ошибки в применении терминов и понятий психологической науки, – фрагментарность раскрытия темы в заданных рамках. – неподготовленность докладов и выступлений на основе предварительного изучения литературы по темам, неучастие в коллективных обсуждениях в ходе практического (семинарского) занятия. <p>Рефераты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие конспекта, подготовленного согласно установленным требованиям. <p>Экзамен:</p> <ul style="list-style-type: none"> – фрагментарное и недостаточное представление теоретического и фактического материала, не подкреплённое ссылками на научную литературу и источники, – непонимание причинно-следственных связей, – отсутствие осмысленности, структурированности, логичности и аргументированности в изложении материала, – грубые ошибки в применении терминов и понятий психологической науки, – отсутствие ответов на дополнительные вопросы. 	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

10.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

Образцы вопросов для подготовки к экзамену.

1. Предмет и задачи психологии труда.

2. Эволюция психологии труда в Европе: концепции Макса Вебера.
3. Теория административного управления Анри Файоля.
4. Школа «научного управления» Фредерика Тейлора.
5. «Система целесообразностей» Гаррингтона Эмерсона.
6. Школа «человеческих отношений» Гуго Мюнстерберга.
7. Индустриальная социология и социальная психология Элтона Мейо.
8. Теоретические концепции Дугласа Мак – Грегора.
9. Практика американского менеджмента. Олстон о двух типах конкуренции.
10. Эволюция психологии труда в Японии. Понятия эмэ, минарай, бусидо, ва.
11. Функции служб персонала в современной России.
12. Личностный подход в организации труда.
13. Краткая характеристика четырех блоков личностного подхода.
14. Половозрастные особенности и гендерные различия сотрудников.
15. Анализ рабочего места. Проектирование рабочих помещений.
16. Управление временем. Мониторинг времени.
17. Психологические основы подбора и найма персонала.
18. Вопросы профессионального ориентирования.
19. Способности и профессиональная успешность.
20. Психология мотивации.
21. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.
22. Проблемы и программы оздоровления сотрудников: монотония, утомление, профессиональное выгорание, профессиональная деформация.

Темы докладов:

Темы докладов:

1. Примеры иррационального типа капиталистов из современной действительности?
2. Примеры рационального типа капиталистов из современной действительности?
3. Ранги двенадцати принципов производительности Эмерсона с точки зрения полезности для организации, в которой вы работаете.
4. Какие принципы японского менеджмента сложно воплотить в условиях российского бизнеса?
5. «Мои научные интересы как продолжение наследия российских ученых, занимающихся психологией труда».
6. Составьте свой психологический портрет как работника организации на основе анализа ваших индивидуальных параметров, входящих в разные блоки личностного подхода.
7. Известные примеры успешной карьеры, выбранной нетрадиционно своему гендеру.
8. История нетрадиционной для гендера карьеры одной из известных персон с точки зрения факторов, способствующих ее развитию.
9. Предложите проект организации офиса, в котором выполняются разные производственные функции.
10. Предложите проект идеального рабочего места для выполнения своих производственных обязанностей?
11. Приведите примеры ошибок в организации освещения рабочих помещений?
12. Приведите примеры ошибок организации зонирования офисов, компаний, с которыми вы знакомы.
13. Расчёт моего фонда рабочего времени.
14. Баланс моего рабочего времени и расчёт коэффициента эффективности его использования.
15. Проект режима труда для таких организаций, как министерство, частная поликлиника, кондитерская, обувная мастерская.

16. Модель профилактических мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания в организации, в которой выработаете.

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины
«Психология труда и инженерная психология»**

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета ИМПЗ НГУ	Подпись ответственного
	Обновление списка литературы в п. 5.1 и 5.2	Протокол Уч Совета №15 от 08.05.2020	