

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра общей и клинической психологии**

**Авторы-составители: Игнатова Екатерина Сергеевна**

**Рабочая программа дисциплины**

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

**Код УМК 95447**

**Утверждено  
Протокол №10  
от «13» мая 2020 г.**

**Пермь, 2020**

## **1. Наименование дисциплины**

Психология труда

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **37.03.01** Психология  
направленность Программа широкого профиля

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Психология труда** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**37.03.01** Психология (направленность : Программа широкого профиля)

**ПК.16** способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования

**ПК.17** способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	37.03.01 Психология (направленность: Программа широкого профиля)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	5
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	4
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	144
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	14
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	102
<b>Формы текущего контроля</b>	Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Экзамен (5 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Раздел 1. История психологии труда**

#### **Психология труда как наука**

Предмет психологии труда. Понятие труда и трудовой деятельности. Психология труда и другие науки о трудовом поведении человека: профориентация, организационная психология, эргономика, инженерная психология, управление персоналом. Образование психолога и его применимость в сфере управления персоналом.

#### **Проблема субъекта психологии труда**

Классическое направление менеджмента. Гуманистическое направление менеджмента. Системный и классический подходы в научном менеджменте. Ситуационный подход в научном управлении. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации.

#### **История зарубежной психологии труда**

Развитие психотехники в России. Исследования Центрального института труда. Система научной организации труда. Кризис в отечественной психологии труда. Отечественная психология труда в годы Великой отечественной войны. Отечественная психология труда в 50-е - 90-е годы.

#### **История отечественной психологии труда**

Психология труда в России в конце XIX — начале XX. Идеи оценки и прогнозирования профессиональной пригодности людей. Идеи проектирования и формирования субъектных факторов труда. Отечественная психотехника в 20—30-е гг. XX в. Основные проблемы и тенденции развития отечественной психологии труда и психотехники в 20-30-е гг. Российская психология труда в годы Великой Отечественной войны и в послевоенные годы.

#### **История психологии труда как развитие менеджмента**

Научный менеджмент. Ф. Тейлор. Принципы научной организации труда. А. Файоль и его принципы. Э. Мейо. Отечественные ученые и их вклад (А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.). Концепция школы человеческих отношений.

### **Раздел 2. Актуальные проблемы теории и практики психологии труда**

#### **Психодиагностика в психологии труда**

Становление и структура психодиагностики. Приложения психодиагностики (а именно управление персоналом, подбор и отбор персонала, профориентация). Психологическое заключение.

#### **Решение проблемы трудовой мотивации в психологии труда**

Трудовая мотивация. Понятие мотивации. Теории мотивации. Теория Мак-Клелланда о потребности в достижениях. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория ERG (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психология и работа»). Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория характеристик работы Дж. Р. Хэкман и Г. Р. Олдхэм (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психология и работа»). Когнитивные теории мотивации труда (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психология и работа»)

#### **Развитие человека как субъекта труда**

Понятие субъекта труда. Периодизация развития субъекта труда в отечественной психологии. Периодизация развития субъекта труда в зарубежной психологии.

#### **Психология профессий**

Понятие профессиональной деятельности, специальности, должности. Трудовой пост в организации и его компоненты. Психологическая структура профессиональной деятельности. Основные типы и виды

профессиональной деятельности.

### **Профессиограмма. Профессионально важные качества**

Метод профессиографии. Профорientация, профконсультация, психологические основы профотбора и аттестации кадров. Психология безопасности в труде.

### **Карьера. Планирование карьеры**

Планирование и контроль деловой карьеры. Основные мероприятия по планированию карьеры. Карьерная линия. Управление деловой карьерой. Планирование деловой карьеры. Движение персонала по профессиональной лестнице.

### **Профессиональные кризисы**

Факторы профессиональных кризисов. Фазы профессионального кризиса. Психологические особенности профессиональных кризисов.

### **Психологический климат в организации: организационная лояльность, организационное взаимодействие**

Благоприятный и неблагоприятный социально-психологический климат. Факторы определяющие социально-психологический климат организации. Организационная лояльность: основные подходы. Понятие организации, организационного взаимодействия, организационной структуры.

### **Развитие организации как субъекта труда**

Развитие организации и функции руководства. Стадии жизненного цикла организации.

### **Понятие групповой динамики**

Процессы. Причины образования групп. Механизмы групповой динамики. Этапность развития малой группы. Лидерство. Процесс принятия группового решения. Групповая сплоченность.

### **Проблема эффективности трудового коллектива**

Резервы повышения эффективности трудового коллектива. Основные направления повышения эффективности трудового коллектива. Причины снижения эффективности трудового коллектива.

### **Практические аспекты психологии труда**

Сфера применения. Методы психологии труда в практической деятельности. Влияние психологии труда на производство.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Толочек В. А. Психология труда: для бакалавров и магистров: допущено Советом по психологии УМО по классическому университетскому образованию в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии/В. А. Толочек.-Санкт-Петербург: Питер, 2019, ISBN 978-5-4461-0984-5.-480.-Библиогр.: с. 465-480
2. Носкова О. Г. Психология труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии/О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов.-Москва: Академия, 2008, ISBN 978-5-7695-4918-2.-384.-Библиогр.: с. 310-328, 377-378
3. Гуревич, П. С. Психология : учебник для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00905-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/71045>

### Дополнительная:

1. Психология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Карпов [и др.] ; под редакцией А. В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 364 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03118-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.ura.it.ru/bcode/431790>
2. Психология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 485 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.ura.it.ru/bcode/432180>



## 9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.oxfordjournals.org/en/> Oxford University Press Доступ к журналам широкого тематического спектра

<http://www.tandfonline.com/> Журналы издательства Taylor & Francis

<http://link.springer.com/> SpringerLink Провайдер информационных услуг, журналов по различным научным направлениям

<http://psystudy.ru> Ресурсы широкой тематики Журнал Психологические исследования

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/archive.html> Вестник Московского университета Серия 14.

Психология

<https://psyjournal.spbu.ru> Журнал Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология

<https://psy-journal.hse.ru/archive.html> Журнал Психология Высшей школы экономики

<http://psychologyinrussia.com> Журнал Психология в России (Psychology in Russia. State of Art)

<http://philsoc.psu.ru/vestnik> Вестник пермского университета. Философия. Психология. Социология

<https://www.psychology.ru/library> Библиотека сайта psychology.ru

<https://psy.su> Психологическая газета

<http://ppj.spbu.ru/index.php/psy/index> Петербургский психологический журнал

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

Образовательный процесс по дисциплине **Психология труда** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
4. тестирование
5. Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, онлайн энциклопедии)

Перечень необходимого лицензионного и/или свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
2. Программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
3. Приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
4. Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ ([student.psu.ru](http://student.psu.ru)).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Для проведения лекционных занятий - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, меловой (и) или маркерной доской.
4. Для проведения мероприятий текущего контроля - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для самостоятельной работы - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная специализированной мебелью, помещения Научной библиотеки ПГНИУ с персональными компьютерами, с доступом к локальной и глобальной сетям.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Психология труда**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.  
Индикаторы и критерии их оценивания**

**ПК.16**

**способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p>	<p>Знать основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу организации и ее сотрудников. Уметь применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития организации; проводить диагностику сотрудников организации. Владеть методами контроля и оценки результатов; навыками формирования компетенций.</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу организации и ее сотрудников. Не умеет применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития организации; проводить диагностику сотрудников организации. Не владеет методами контроля и оценки результатов; навыками формирования</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу организации и ее сотрудников. Не умеет применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития организации; проводить диагностику сотрудников организации. Не владеет методами контроля и оценки результатов; навыками формирования</p> <p align="center"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу организации и ее сотрудников.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Умеет применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития организации; проводить диагностику сотрудников организации. Не владеет методами контроля и оценки результатов; навыками формирования компетенций.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Знает основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно развивающую работу организации и ее сотрудников. Умеет применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития организации; проводить диагностику сотрудников организации. Владеет методами контроля и оценки результатов; навыками формирования компетенций.</p>

### ПК.17

**способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога</p>	<p>Знать основы организационной психологии, правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога. Уметь организовывать эффективную работу персонала с учетом высоких стандартов организационной лояльности и внутриорганизационной коммуникации. Владеть навыком работы организационного психолога.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Отсутствие знаний основ организационной психологии, правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции. Отсутствие умений организовывать эффективную работу персонала с учетом высоких стандартов организационной лояльности и внутриорганизационной коммуникации. Отсутствие навыков</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Общие, но не структурированные знания</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>основ организационной психологии, правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога. Частично сформированное умение организовывать эффективную работу персонала с учетом высоких стандартов организационной лояльности и внутриорганизационной коммуникации. Фрагментарное применение навыков работы организационного психолога.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ организационной психологии, правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения организовывать эффективную работу персонала с учетом высоких стандартов организационной лояльности и внутриорганизационной коммуникации. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков работы организационного психолога.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Сформированные систематические знания основ организационной психологии, правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога. Сформированное умение организовывать эффективную работу персонала с учетом высоких стандартов организационной лояльности и внутриорганизационной коммуникации. Успешное и систематическое применение навыков работы организационного психолога.</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Экзамен

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 95

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 95

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 42 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 42 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования <b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога	История психологии труда как развитие менеджмента <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает теории мотивации труда. Умеет ориентироваться в материалах по теориям мотивации труда. Владеет основными методами психологии труда

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p><b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога</p>	<p>Психодиагностика в психологии труда</p> <p><b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает психологию профессий и специфику профессиональных деформаций и деструкций. Умеет пользоваться диагностическим инструментом психологии труда. Владеет материалами по психологии профессий и специфике профессиональных деформаций и деструкций.</p>
<p><b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p><b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога</p>	<p>Решение проблемы трудовой мотивации в психологии труда</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знать психические процессы, управляющие трудовой деятельностью. Уметь выполнять психологический анализ профессиональной деятельности. Владеть методами профориентационной деятельности</p>
<p><b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p><b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога</p>	<p>Практические аспекты психологии труда</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает основные принципы психологии труда. Умеет применять основные инструментарию психологии труда. Владеет методами контроля и оценки психологических состояний в процессе профессиональной деятельности.</p>

## Спецификация мероприятий текущего контроля

### История психологии труда как развитие менеджмента

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **25**

Проходной балл: **11**

Показатели оценивания	Баллы
Знает структуру профессионального стресса, способы профилактики и коррекции	4
Знает основные теории мотивации психологии труда	3
Знает основные этапы профессионального развития личности	3
Знает определение понятий таймменеджмент, целеполагание, стрессменеджмент	3
Знает возможности современной науки «Психология труда», знает определения понятий ПВК, профессиональное становление личности, профессиональное самоопределение	3
Знает определение понятий профессиография, профессиограмма, психограмма	3
Знает основные методы психологии труда	3
Знает определение понятий: «психология труда», «предмет психологии труда», «объект труда».	3

### Психодиагностика в психологии труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Знает определения понятий: профессиональная деформация, профессиональное выгорание, профессиональный кризис, профессиональный стресс, профессиональные стрессоры. Одно определение 1 балл	5
Владеет психологическими техниками, направленными на диагностику, коррекцию, профилактику кризисов профессионального развития	3
Владеет психологическими техниками, направленными на диагностику, коррекцию, профилактику профессионального выгорания	3
Знает основные кризисы, связанные с профессиональным развитием	2
Знает структуру профессионального выгорания	2

### Решение проблемы трудовой мотивации в психологии труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
-----------------------	-------



Знать определение понятий компетенция, карта профессиональных компетенций, корпоративные (или ключевые) компетенции, управленческие (или менеджерские) компетенции, профессиональные (или технические) компетенции. Одно определение 1 балл	5
Знать психологические техники, направленные на диагностику соответствия личностных качеств и профессионально важных качеств. Одна техника 1 балл	5
Знать подходы к содержанию и структуре профессиограммы: комплексная профессиограмма, аналитическая профессиограмма, психологически ориентированная профессиограмма, модульный подход, задачно-личностный подход к профессиографированию. Один подход 1 балл	5

### **Практические аспекты психологии труда**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Тест, каждый ответ оценивается в 1 балл	1