

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра общей и клинической психологии

Авторы-составители: **Игнатова Екатерина Сергеевна
Горбушина Елена Анатольевна
Фрейманис Инга Федоровна**

-

:

Рабочая программа дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Код УМК 95447

Утверждено
Протокол №10
от «26» мая 2021 г.

Пермь, 2021

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 подготовки: **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

Направление подготовки	37.03.01 Психология (направленность: Программа широкого профиля)
форма обучения	заочная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	12,13
Объем дисциплины (з.е.)	4
Объем дисциплины (ак.час.)	144
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	10
Проведение лекционных занятий	6
Проведение практических занятий, семинаров	4
Самостоятельная работа (ак.час.)	134
Формы текущего контроля	Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (13 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. Профориентация, 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 аудиторные 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. . . . : / . . .
.- 3- .- , : , , 2019. - 512 с. - ISBN
978-5-4486-0831-5. - : // - IPR BOOKS : []. -
URL: <http://www.iprbookshop.ru/88205.html>
2. , . . : / . . . - :
, 2017. - 319 с. - ISBN 5-238-00905-4. - : //
- IPR BOOKS : []. <http://www.iprbookshop.ru/71045>

Дополнительная:

1. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/444140>
2. Шамис, В. А. Психология труда : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 130 с. — ISBN 978-5-4497-1828-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/124753.html>
3. 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.urait.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**).

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 компьютера 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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.16 способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования	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 style="text-align: center;">Неудовлетворител</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 style="text-align: center;">Удовлетворительн</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 style="text-align: center;">Хорошо</p> Знает основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу организации и ее сотрудников.

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Хорошо</p> <p>Умеет применять инструментальный 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>Отлично</p> <p>Знает основы психологической и педагогической диагностики; специальные методы и технологии, позволяющие проводить коррекционно развивающую работу организации и ее сотрудников. Умеет применять инструментальный 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
ПК.17 способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога	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>Неудовлетворител</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>Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Удовлетворительн 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>Хорошо 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>Отлично 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 : заочная

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Не предусмотрено

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
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	История психологии труда как развитие менеджмента Письменное контрольное мероприятие	Знает теории мотивации труда. Умеет ориентироваться в материалах по теориям мотивации труда. Владеет основными методами психологии труда

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: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Тест 30 вопросов. 1 правильный ответ - 1 балл	30

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 : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 44 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 44 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.16 способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>ПК.17 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>Защищаемое контрольное мероприятие</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>ПК.16 способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>ПК.17 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>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать психические процессы, управляющие трудовой деятельностью. Уметь выполнять психологический анализ профессиональной деятельности. Владеть методами профориентационной деятельности</p>
<p>ПК.16 способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>ПК.17 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>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знает основные принципы психологии труда. Умеет применять основные инструментари психологии труда. Владеет методами контроля и оценки психологических состояний в процессе профессиональной деятельности.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

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, карту профессиональных компетенций, корпоративные (или ключевые) компетенции, управленческие (или менеджерские) компетенции, профессиональные (или технические) компетенции. Одно определение 1 балл. Максимальный балл - 5.	5
Знать психологические техники, направленные на диагностику соответствия личностных качеств и профессионально важных качеств. Одна техника 1 балл. Максимальный балл - 5.	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. Максимальный балл - 5.	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**

Показатели оценивания	Баллы
Тест, каждый ответ оценивается в 1 балл	1