



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. проректора

_____ А.В. Троицкий

_____ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Специальность: 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Уровень высшего образования: специалитет

Квалификация (степень) выпускника: экономист

Форма обучения: очная, заочная

**Королев,
2023**

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Афонин И.Д. Рабочая программа дисциплины: Психология в профессиональной деятельности. Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: Костыря С.С., канд. пс. н., доцент

Программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол № 9 от 11 апреля 2023 г.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю. д.с.н., профессор 					
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	2027	
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023					

Рабочая программа согласована:
Руководитель ОПОП ВО  Е.Е. Коба, к.э.н., доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023 г.				

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является формирование системы знаний, включающей принципы, подходы и теоретические концепции психологии в профессиональной деятельности; методы исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта профессиональной деятельности.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции.

Универсальные компетенции:

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Профессиональные компетенции

ПК-5 Способен принимать оптимальные управленческие решения, осуществлять управление кадровым составом, обеспечивать эффективные коммуникации, осуществлять мотивацию и контроль эффективности работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками

Основными задачами дисциплины являются:

– ознакомление студентов с теоретическими основами психологии в профессиональной деятельности;

– формирование общего представления об основных методах психологии в профессиональной деятельности;

– раскрытие ценностно-смысловых и психологических аспектов профессиональной деятельности;

– ознакомление с психологическими особенностями формирования личностной и познавательной сферы профессионала;

– изучение способов преодоления негативных психических состояний человека в процессе профессиональной деятельности (стрессы, утомление, напряженность и т.д.)

– изучение методов исследования состояний человека в профессиональной деятельности

После завершения освоения данной дисциплины студент должен:

Трудовые действия:

УК-5. И-2. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

УК-5. И-3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

УК-6. И-1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.И-2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

УК-6. И-3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

ПК-5. И-2. Создает систему мотивации и развития персонала, отвечающего за процесс управления рисками

ПК-5. И-4. Использует современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, команд образования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

ПК 5. И-5. Поддерживает эффективные коммуникации в сфере управления рисками, подразделений, предупреждает и разрешает конфликтные ситуации, обсуждает проблемы работы подразделения, поддерживает постоянный и своевременный обмен информацией о рисках, определяет потребности в развитии и обучении работников

Необходимые умения:

УК-5. И-2. У-1. Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

УК-5. И-3. У-1. Умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач

УК-6. И-1. У-1. Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания

УК-6.И-2. У-1. Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

УК-6. И-3. У-1. Умеет выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

ПК-5. И-2. У-2. Умеет составлять и анализировать мотивационные профили работников подразделения;

ПК-5. И-2. У-3. Умеет разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию работников, программы обучения работников подразделения, формировать кадровый резерв, применять методы поддержания позитивного социально-психологического климата в подразделении

ПК-5. И-4. У-1. Умеет использовать современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, команд образования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

ПК 5. И-5. У-1. Умеет поддерживать эффективные коммуникации в сфере управления рисками

ПК 5. И-5. У-2. Умеет предупреждать и разрешать конфликтные ситуации, выявлять проблемы работы подразделения, поддерживать своевременный обмен информацией о рисках;

ПК 5. И-5. У-3. Умеет определять потребности в развитии и обучении работников

Необходимые знания:

УК-5. И-2. З-1. Знает способы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

УК-5. И-3. З-1 Знает способы обеспечения недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

УК-6. И-1. У-2 Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), способы оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания

УК-6.И-2. У-1 З-1 Знает приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

УК-6. И-3. Знает алгоритм выстраивания гибкой профессиональной траектории, инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

ПК-5. И-2. З-1 Знает ключевые показатели эффективности деятельности работников;

ПК-5. И-2. З-2 Знает принципы создания мотивационных профилей работников подразделения;

ПК-5. И-2. З-3 Знает методы поддержания позитивного социально-психологического климата в подразделении

ПК-5. И-2. З-4 Знает алгоритм разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию работников

ПК-5. И-3. З-4 Современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

ПК-5. И-4. З-1 Знает современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, команд образования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

ПК 5. И-5. 3-1 Знает принципы поддержания эффективных коммуникации в сфере управления рисками

ПК 5. И-5. 3-2 Знает меры предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, проблем работы подразделения;

ПК 5. И-5. 3-3 Знает потребности в развитии и обучении работников

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология в профессиональной деятельности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений дисциплин Блока 1 модуля «Управление в экономике» основной профессиональной образовательной программы подготовки специалистов по направлению 38.05.01 «Экономическая безопасность». Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных в средних образовательных учреждениях.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми при изучении дисциплины «Управление персоналом», «Менеджмент».

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для студентов составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4
Общая трудоемкость	108	108			
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	32	32			
Лекции (Л)	16	16			
Практические занятия (ПЗ)	16	16			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Самостоятельная работа	76	76			
Курсовые, расчетно-графические работы	-	-			
Контрольная работа, домашнее задание	+	+			
Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)	Тест	Тест			
Вид итогового контроля	Экзамен	Экзамен			
ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	8				8
Лекции (Л)	4				4
Практические занятия (ПЗ)	4				4
Лабораторные работы (ЛР)	-				-
Самостоятельная работа	100				100
Курсовые, расчетно-графические работы	-			-	
Контрольная работа,	+			+	

домашнее задание					
Вид итогового контроля	Экзамен				Экзамен

4.Содержание дисциплины

4.1.Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час	Занятия в интерактивной форме, час	Код компетенций
Тема 1. Введение в психологию профессиональной деятельности.	2/-	2/-	2/-	УК-5,6 ПК-5
Тема 2. Психология субъекта профессиональной деятельности.	2/1	2/-	2/-	УК-5,6 ПК-5
Тема 3. Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности.	2/-	2/-	2/	УК-5,6 ПК-5
Тема 4. Психология профессиональной деятельности управленца и персонала.	2/-	2/1	4/1	УК-5,6 ПК-5
Тема 5. Психология трудовой мотивации личности.	2/1	2/1	4/1	УК-5,6 ПК-5
Тема 6. Психологический анализ профессиональной деятельности.	3/1	3/1	4/1	УК-5,6 ПК-5
Тема 7. Кризисы и стрессы в профессиональной деятельности.	3/1	3/1	4/1	УК-5,6 ПК-5
Итого:	16/4	16/4	22/4	

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение в психологию профессиональной деятельности.

Объект, предмет, функции и принципы психологии профессиональной деятельности. Понятие о психологии профессиональной деятельности. Современные подходы психологии профессиональной деятельности.

Психологические особенности взаимодействия личности и профессии. Основные концептуальные положения психологии профессиональной деятельности.

Профессиональная пригодность. Психологические параметры профессиональной пригодности. Понятие о профессиональной пригодности. Профессиональный отбор. Критерии профессионального отбора.

Профессиональная готовность. Виды профессиональной готовности.

Содержание профессиональной готовности специалиста: ориентировочный, потребностно-мотивационный, исполнительный компоненты, готовность к профессиональному и личностному самоутверждению, устойчивость психики к стрессовым факторам. Структура профессиональной деятельности: заданные цели, заданный предмет, система средств, система профессиональных обязанностей, систем прав, производственная среда.

Фазы развития профессионализма. Профессиональная направленность. Виды профессиональной направленности.

Тема 2. Психология субъекта профессиональной деятельности.

Человек как индивид, субъект деятельности, личность. Факторы личностного развития: задатки, способности, возрастные особенности.

Темперамент и характер как формы индивидуально-психологических особенностей личности. Психология трудовой мотивации личности. Понятие потребности и мотива в психологии. Психологические теории мотивации.

Основные периодизации развития субъекта труда (по Е.А. Климову, А.К. Марковой, Д. Сьюперу). Формирование различных психологических систем профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков). Три основных аспекта в формировании индивидуального стиля деятельности (В.С. Мерлин). Структура индивидуального стиля деятельности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующий фактор в структуре интегральной индивидуальности.

Проблемы развития профессионального самосознания. Понятие «Я-концепция» (Р. Бернс, К. Роджерс). Соотношение «личностного» и «профессионального» (А.К. Маркова). «Профессиональная идеология» (Е.А. Климов). Противоречивые тенденции, влияющие на становление профессионала (А.К. Маркова). «Акмеологический подход» в исследовании развития профессионала. Основные задачи акмеологии. Проблема взаимодействия индивидного (природного), личностного и деятельностного в развитии профессионала (А.А. Бодалев).

Кризисы профессионального становления. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (взгляды Г. Шихи, Б. Ливехуда). Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф. Зееру).

Тема 3. Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности.

Общение как основа межличностного взаимодействия. Типы и формы взаимодействия. Социально-психологические стереотипы и их влияние на совместную деятельность. Поведение человека в группах разных типов.

Психологические особенности группового поведения. Формирование групповых отношений. Типология групповых отношений. Ролевое поведение в группе. Динамика отношений в группе. Феноменология группового и коллективного поведения.

Группа как особый субъект профессиональной деятельности. Современные феномены групповой деятельности и их использование в организациях. Конфронтация и противодействие. Личностные и групповые факторы возникновения конфликта.

Конфликтное поведение и его разновидности. Диагностика стратегии конфликтного поведения. Отклоняющееся поведение и конфликтогенные личности. Психологическая цена конфликта. Техники разрешения конфликта. Виды договоренностей.

Тема 4. Психология профессиональной деятельности управленца и персонала.

Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. Понятие управленческого мастерства руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Классификация стилей руководства. Психологические особенности свойств личности руководителя. Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных). Основные психологические качества успешного руководителя. Интегральный психологический портрет успешного управленца – профессионала. Сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер».

Характеристика исполнительской деятельности. Классификация работников в организации. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков). Психология карьеры. Виды, этапы карьеры.

Тема 5. Психология трудовой мотивации личности.

Основные понятия в структуре мотивации. Побуждения, входящие в мотивационную сферу: призвание, намерение, потребность, ценностные ориентации, мотивы. Мотивы и стимулы. Цель в профессиональной деятельности. Виды целеполагания. Смысл профессиональной деятельности. Удовлетворенность трудом. Источники изменения в мотивационной сфере. Мотивы: выбора профессии, места работы, увольнения. Факторы, влияющие на мотивацию персонала.

Содержание механизма мотивации личности. Содержательные теории мотивации личности (А. Маслоу, К. Арджирис). Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, интегральная модель). Стимулирование труда персонала организации. Материальные и нематериальные, традиционные и нетрадиционные способы стимулирования в организации.

Тема 6. Психологический анализ профессиональной деятельности.

Психологические профессиональные требования и индивидуальные особенности. Психологические ограничения и возможности

профессионального развития. Методы изучения трудовой деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологический анализ трудовых достижений.

Структура профессиограммы (психограмма, трудограмма).

Концепции психологического анализа деятельности: функционально-алгоритмический подход Г.М. Зараковского, метод структурного анализа В.П. Зинченко и В.М. Гордон, структурно-алгоритмический подход Г.В. Суходольского, структурно-психологическая концепция В.Д. Шадрикова, концепция анализа интегративных психических процессов В. А. Карпова.

Основные подходы к профессиографированию: комплексное профессиографирование (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова и др.), психологически ориентированное профессиографирование (Е.И. Гарбер, В.В. Козача), аналитическое профессиографирование (Е.М. Иванова).

Тема 7. Кризисы и стрессы в профессиональной деятельности.

Психология профессиональной работоспособности. Исторический аспект профессионального здоровья. Профессиональная деятельность и отношение к здоровью. Факторы обеспечения безопасности деятельности. Надежность профессиональной деятельности. Профессиональное долголетие.

Проблема стресса и дистресса в труде. Общее представление о стрессе и дистрессе в труде (по Г. Селье). Виды профессионального стресса. Стрессовые сценарии. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения. Техники саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса (по Н.В. Самоукиной). Источники стресса «белых воротничков» и основные направления управления производственным стрессом (по К.Л. Куперу, Дж. Маршаллу). Личностный и профессиональные факторы психического выгорания

Понятие и виды профессиональной деформации. Причины профессиональных деформаций личности. Профессиональные и личностные деформации. Классификация признаков профессиональной деформации. Причины профессиональных деформаций личности. Факторы формирования профессиональной деформации личности. Методы профилактики и коррекции профессиональных деформаций.

Проблема профессиональных деструкций. Основные факторы и тенденции развития профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деструкций (по Э.Ф. Зееру). Возможные пути профессиональной реабилитации работников.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины».

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Капустина, В. А. Психология профессионально-трудовой деятельности : учебное пособие / В. А. Капустина, М. А. Матюшина. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2020. - 64 с. - ISBN 978-5-7782-4189-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=397915>

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>

2. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П.С. Гуревич. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 332 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/5238. - ISBN 978-5-16-009651-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=399277>

2. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В.Куприянчук, Ю.В.Щербакова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2018 - 255 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/920519>

3. Позина, М. Б. Психология в предпринимательской деятельности: надпрофессиональные компетенции, или Soft skills для предпринимателей : [16+] / М. Б. Позина. – Москва : Университет Синергия, 2021. – 144 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602849>

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

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине **Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.**

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины.

Электронные ресурсы образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология в профессиональной деятельности».

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

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций/слайдов

Семинарские занятия:

- Аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук);
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет;
- рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в глобальную сеть Интернет.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

«Психология в профессиональной деятельности»

(Приложение 1 к рабочей программе)

Направление подготовки: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Квалификация (степень) выпускника: экономист

Форма обучения: очная, заочная

Королев,
2023

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	УК-5.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Темы 1-7	УК-5. И-2. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; УК-5. И-3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	УК-5. И-2. У-1. Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; УК-5. И-3. У-1. Умеет создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач	УК-5. И-2. З-1. Знает способы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; УК-5. И-3. З-1. Знает способы обеспечения недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
2	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее	Темы 1-7	УК-6. И-1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует	УК-6. И-1. У-1. Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их ис-	УК-6. И-1. У-2. Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), способы оптимального их использова-

		совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни		для успешного выполнения порученного задания. УК-6.И-2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям УК-6. И-3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	пользоваться для успешного выполнения порученного задания УК-6.И-2. У-1. Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям УК-6. И-3. У-1. Умеет выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	ния для успешного выполнения порученного задания УК-6.И-2. У-1 3-1 Знает приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям УК-6. И-3. Знает алгоритм выстраивания гибкой профессиональной траектории, инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
3	ПК-5	Способен принимать оптимальные управленческие решения, осуществлять управление кадровым составом, обеспечивать эффективные	Темы 1-7	ПК-5. И-2. Создает систему мотивации и развития персонала, отвечающего за процесс управления рисками ПК-5. И-4 Использует современные теории и кон-	ПК-5. И-2. У-2. Умеет составлять и анализировать мотивационные профили работников подразделения; ПК-5. И-2. У-3. Умеет разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулирова-	ПК-5. И-2. 3-1 Знает ключевые показатели эффективности деятельности работников; ПК-5. И-2. 3-2 Знает принципы создания мотивационных профилей работников подразделения; ПК-5. И-2. 3-3

		<p>коммуникации, осуществлять мотивацию и контроль эффективности работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками</p>		<p>цепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами ПК 5. И-5 Поддерживает эффективные коммуникации в сфере управления рисками, подразделений, предупреждает и разрешает конфликтные ситуации, обсуждает проблемы работы подразделения, поддерживает постоянный и своевременный обмен информацией о рисках, определяет потребности в развитии и обучении работников</p>	<p>нию работников, программы обучения работников подразделения, формировать кадровый резерв, применять методы поддержания позитивного социально-психологического климата в подразделении ПК-5. И-4. У-1. Умеет использовать современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами ПК 5. И-5. У-1. Умеет поддерживать эффективные коммуникации в сфере управления рисками ПК 5. И-5. У-2. Умеет предупреждать и разрешать конфликтные ситуации, выявлять проблемы работы подразделения, поддерживать своевременный</p>	<p>Знает методы поддержания позитивного социально-психологического климата в подразделении ПК-5. И-2. 3-4 Знает алгоритм разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию работников ПК-5. И-3. 3-4 Современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами ПК-5. И-4. 3-1 Знает современные теории и концепции взаимодействия работников в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами ПК 5. И-5. 3-1 Знает принципы поддержания эффективных коммуникации в сфере управ-</p>
--	--	--	--	--	---	--

					обмен информацией о рисках; ПК 5. И-5. У-3. Умеет определять потребности в развитии и обучении работников	ления рисками ПК 5. И-5. 3-2 Знает меры предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, проблем работы подразделения; ПК 5. И-5. 3-3 Знает потребности в развитии и обучении работников
--	--	--	--	--	---	---

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
УК-5 УК-6 ПК-5	Доклад в форме презентации	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств</p> <p>Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин.</p> <p>Неявка – 0.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной презентации (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>

<p>УК-5 УК-6 ПК-5</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов Б) частично сформирована: • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Проводится в письменной и/или устной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания контрольной работы заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
<p>УК-5 УК-6 ПК-5</p>	<p>Тест</p>	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов Б) частично сформирована: • компетенция освоена на продвинутом уровне - 70% правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; В) не сформирована (компетенция не сформирована) - менее 50% правильных ответов</p>	<p>Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка – 0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо – от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Примерная тематика докладов в презентационной форме:

1. Объект, предмет и задачи психологии.
2. Значение психологических знаний в профессиональной деятельности.
3. История развития психология труда в России.
4. Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к требованиям профессии.
5. Кризисы профессионального становления.
6. Индивидуальный стиль деятельности.
7. Принципы определения профессиональной пригодности.
8. Профессиональный стресс.
9. Профессионально важные качества и способности.
10. Работоспособность и функциональные состояния.
11. Периодизация жизни и профессионального развития.
12. Психология производственного коллектива.
13. Проблема профессиональных деструкций.
14. Сущность и структура производственного конфликта.
15. Сущность и структура профессиональной компетентности.
16. Человек как активный субъект своей жизнедеятельности.
17. Психологические условия возникновения стрессов в профессиональной деятельности.
18. Проблемы руководства и лидерства в организации.
19. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности.
20. Мотивация, самооценка и уровень притязаний.
21. Направления изучения профессиональной деятельности.
22. Нормативные и ненормативные кризисы личности.
23. Основные положения теории стресса и дистресса Г. Селье.
24. Профессиональные деформации личности.
25. Профессиональные способности и профессиональное мастерство личности.

Примерная тематика контрольных работ:

1. Мотивация: понятие и различные взгляды на проблему мотивации.
2. Социально-психологическая структура коллектива.
3. Формальные и неформальные отношения в коллективе.
4. Проблемы адаптации субъекта к профессии и способы повышения эффективности адаптации.
5. Психологическая саморегуляция функциональных состояний профессионала.

6. Профессиональное психическое выгорание человека: определение, структура, диагностика.

7. Влияние темперамента на поведение и профессиональную деятельность

8. Психологические инструменты управления деятельностью других людей.

9. Психологические состояния в труде.

10. Значение психологических знаний для профессиональной подготовки и деятельности специалиста в современных условиях.

11. Природа и виды профессиональных деформаций, динамика формирования.

12. Направления профилактических работ по предупреждению психического выгорания

13. Психологические техники разрешения конфликта

14. Психотехнологии работы со стрессом

15. Agile-подход как реализация социально-психологических представлений в труде

16. Волевая регуляция поведения и деятельности

17. Саморегуляция и ее феноменология

18. Психологические ресурсы и выгорание

19. Самооценка, ее характеристики и разновидности

20. Карьерные перспективы, их формирование и реализация

21. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства.

22. Внутрличностные конфликты профессионального самоопределения личности.

23. Индивидуальный стиль деятельности личности.

24. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.

25. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.

26. Конфликты в профессиональной деятельности.

27. Мотивации профессионального роста сотрудников.

28. Профессиональное выгорание и его последствия.

29. Психология производственного коллектива.

Тест 1.

1. Осознание действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению – это:

(?) эмпатия

(?) идентификация

(?) рефлексия

(?) интерпретация

2. Сознательное аргументированное воздействие на другого человека или группу людей, имеющее целью изменение их суждений, отношений, намерений или решений, называется:

- (?) внушением
- (?) заражением
- (?) убеждением
- (?) манипуляцией

3. Вид общения, предполагающий авторитарную, директивную форму воздействия на партнера по общению в целях достижения контроля над его поведением и внутренними установками, принуждения к определенным действиям или решениям:

- (?) манипулятивное
- (?) диалогическое
- (?) императивное
- (?) деловое

4. Память, основанная на повторении материала без его осмысления, называется:

- (?) долговременной
- (?) эмоциональной
- (?) произвольной
- (?) механической

5. Причиной возникновения произвольного внимания к любому объекту является:

- (?) отсутствие цели деятельности
- (?) постановка цели деятельности
- (?) новизна раздражителя
- (?) эмоциональная значимость объекта

6. Какая из характеристик человека выступает определяющей с точки зрения психологии профессиональной деятельности?

- (?) индивид
- (?) личность
- (?) индивидуальность
- (?) субъект деятельности

7. Стресс связан:

- (?) с прогрессирующим истощением резервов организма
- (?) с неожиданной и острой ситуацией
- (?) со способностью каждого идти на риск
- (?) с неудовлетворенностью потребностей

8. Состояние человека, вызываемое непреодолимыми трудностями, возникающими по пути к достижению цели, определяется как

- (?) фрустрация
- (?) печаль
- (?) страсть
- (?) эйфория

9. Система устойчивых предпочтений и мотивов личности, ориентирующих динамику её развития, задающая главные тенденции ее поведения, - это:

- (?) темперамент

(?) характер

(?) способности

(?) направленность

10. Самосознание можно определить как:

(?) повышенное внимание к себе

(?) уровень притязаний

(?) направленность личности

(?) образ себя

11. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:

(?) самооценкой

(?) самопрезентацией

(?) самовосприятием

(?) сомоощущением

12. Внутриличностный конфликт- это...

(?) появление ситуации противостояния участников, которая воспринимается и переживается ими

(?) мысленно представляемый результат, который человек хотел бы достичь в данной ситуации

(?) столкновение разнонаправленных желаний человека

13. Конфликтные стратегии в межгрупповом взаимодействии возникают, когда:

(?) нет прямой зависимости индивида от группы

(?) есть связь между индивидуальной активностью и конечным результатом

(?) взаимодействие старается таким образом, что при победе одной стороны происходит автоматическое поражение другой

14. Конфликт в группе активизирует следующий внутригрупповой феномен:

(?) помогает снять внутреннюю напряженность и избавиться от фрустрации

(?) осложняет самореализацию в группе

(?) скрывает источник разногласия

15. Акцентуации характера – это:

(?) степень выраженности тревожности

(?) варианты нормы, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены

(?) высокая уязвимость при травмирующих ситуациях

(?) отсутствие возможности удовлетворить потребности

16. Внутренняя мотивация связана

(?) с актуальными потребностями человека

(?) с характеристиками конкретной ситуации трудовой (управленческой) деятельности

(?) с условиями выполнения деятельности

(?) с содержанием выполняемой деятельности

17. Установите соответствие между термином и его определением:

А) холерик	1. сильный уравновешенный, с инертными нервными процессами
Б) сангвиник	2. сильный уравновешенный подвижный тип
В) флегматик	3. тип характеризуется слабостью как возбудимого, так и тормозного процессов
Г) меланхолик	4. тип темперамента, при котором нервная система сильная, неуравновешенная, подвижная

Ответ:

18. Методы регуляции психических состояний:

- (?) беседа
- (?) наблюдение
- (?) релаксационные упражнения
- (?) спортивные игры

19. Ресурсное состояние – это:

- (?) позитивное внутреннее состояние человека
- (?) негативное внутреннее состояние человека
- (?) отрешенное внутреннее состояние человека

20. Если человек добивается согласия партнера со своей позицией вопреки его внутренним убеждениям, это называется:

- (?) манипулированием
- (?) внушением
- (?) принуждением

21. Кризис в период профессиональной адаптации в основном связан:

- (?) с освоением новой профессиональной роли;
- (?) с несовпадением профессиональных ожиданий и реальной возможностью;

- (?) с отдалением места жительства;

- (?) с трудностями в семье.

22. Профессиональной деформации личности больше подвержены люди, работающие в профессиях типа:

- (?) «Человек – техника»;
- (?) «Человек – человек»;
- (?) «Человек – знаковая система»;
- (?) «Человек – природа».

23. Развитию профессиональной деформации способствуют:

- (?) возникающие стереотипы мышления, поведения и деятельности;
- (?) эмоциональная напряженность профессионального труда;
- (?) снижение уровня интеллекта специалиста;
- (?) возрастные изменения, связанные со старением;
- (?) пример сослуживцев.

24. Установите соответствие между термином и его определением:

А) Темперамент	1. психическое свойство личности, определяющее линию поведения человека и выражающееся в его отношении: к миру, труду, другим людям, к самому себе.
Б) Направленность	2. это психическое свойство личности, характеризующееся дина-

личности	микой протекания психических процессов.
В) Способности	3. психологическое свойство, выражающее потребности, мотивы, восприятие окружающего мира, жизненные установки/цели, а также деятельность.
Г) Характер	4. это психическое свойство личности, отражающее проявление таких ее особенностей, которые позволяют успешно заниматься и овладевать одним или несколькими видами деятельности.

Ответ:

25. Индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне

- (?) профессиональная компетентность
- (?) квалификация
- (?) профессионализм
- (?) компетенция

26. К психическим свойствам личности относится (несколько вариантов ответа):

- (?) Способности.
- (?) Альтруизм.
- (?) Привычки.
- (?) Характер.
- (?) Темперамент.
- (?) Уравновешенность.
- (?) Направленность.
- (?) Умения.
- (?) Эмоционально-волевая устойчивость.

27. Осознаваемый результат, на достижение которого направлено поведение, называется:

- (?) потребностью;
- (?) мотивом;
- (?) целью;
- (?) задачей.

28. Профессиональная деятельность, в которой объектом труда и интереса выступают язык, числа, формулы, схемы, карты, изображения относят к типу:

- (?) человек – живая природа;
- (?) человек – техника;
- (?) человек – человек;
- (?) человек – знаковая система.

29. Установите соответствие между термином и его определением

А) Восприятие	1. это психический процесс отражения предметов или явлений, которые в данный момент не воспринимаются, но воссоздаются на основе нашего предыдущего опыта.
Б) Память	2. это целостное отражение предметов, ситуаций, явлений, возникающих при непосредственном воздействии физических раздражителей на рецепторные поверхности органов чувств.
В) Воображение	3. это запечатление, сохранение, последующее узнавание и воспроизведение следов прошлого опыта

Г) Представление	4. это процесс преобразования представлений, отражающих реальную действительность, и создание на этой основе новых представлений
------------------	--

Ответ:

30. К психическим состояниям человека относятся (несколько вариантов ответа):

- (?) Страх.
- (?) Аутистическое мышление
- (?) Аффект.
- (?) Девиантное поведение.
- (?) Депрессия.
- (?) Галлюцинации.
- (?) Стресс.
- (?) Абстракция.
- (?) Фобии.
- (?) Фрустрация.

Тест 2.

31. Постепенно накопившиеся изменения сложившейся системы деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности

- (?) личностные конфликты
- (?) профессиональные деструкции
- (?) профессиональные искажения
- (?) индивидуальные деформации

32. Подчинение мнения групповому во избежание конфликта с группой – это...

- (?) внутригрупповой фаворитизм;
- (?) идентификация;
- (?) сработанность;
- (?) конформизм.

33. Какие типы профессий выделил Е.А. Климов по признаку целей (несколько вариантов ответа):

- (?) Гностические
- (?) Исследовательские
- (?) Познавательные
- (?) Функциональные
- (?) Преобразующие
- (?) Изыскательные

34. Стадии общего адаптационного синдрома по Г. Селье (несколько вариантов ответа):

- (?) Реакция тревоги
- (?) Эмоциональная реакция
- (?) Нервным напряжением

- (?) Стадия сопротивляемости
- (?) Активации физиологического аппарата
- (?) Стадия истощения

35. Что НЕ относится к профессионально-важным качествам (несколько вариантов ответа):

- (?) Способности
- (?) Хобби
- (?) Поведение
- (?) Мотивы
- (?) Направленность личности
- (?) Фантазии

36. Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет) в основном связан (несколько вариантов ответа):

- (?) с уходом на пенсию;
- (?) с уменьшением социально-профессиональных обязанностей;
- (?) с психофизиологическими изменениями организма;
- (?) с низким размером пенсии;
- (?) с необходимостью быть дома

37. Какой кризис НЕ относится к кризисам профессионального развития личности (несколько вариантов ответа):

- (?) кризис профессиональной ориентации
- (?) кризис подросткового периода
- (?) кризис социально – профессиональной адекватности
- (?) кризис 7 лет
- (?) кризис профессиональной карьеры

38. Установите правильную цепочку развития профессионала по классификации этапов профессионального развития по Е.А. Климову:

- А) оптант;
- Б) интернал;
- В) адепт;
- Г) мастер.
- Д) адептант;
- Е) наставник.

Ответ:

39. Основные группы психических функциональных состояний работника:

- (?) стресс и утомление
- (?) беспокойство и усталость
- (?) переедание и неподвижность
- (?) голодание и тревожность

40. Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности

- (?) психограмма
- (?) профессиограмма
- (?) наблюдение

(?) акмеограмма

41. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека, перечень психологических способностей и противопоказаний к профессиональной деятельности – это...

(?) профессиограмма;

(?) трудограмма;

(?) психограмма;

(?) системная профессиография

42. Установите соответствие между термином и его определением:

А) Мотив	1. неспецифическая реакция организма на любое требование извне
Б) Эмоция	2. свойство психики, проявляющееся в активной самодетерминации и саморегуляции деятельности и поведения вопреки внешним и внутренним препятствиям, влияниям и воздействиям
В) Стресс	3. психический процесс средней продолжительности, отражающий субъективное оценочное отношение к существующим или возможным ситуациям и объективному миру
Г) Воля	4. это опредмеченная потребность

Ответ:

43. Установите правильную цепочку иерархии потребностей по А. Маслоу (от базовых/нижних до верхних уровней):

А) Потребности в самореализации

Б) Потребности в уважении

В) Потребности в безопасности

Г) Физиологические потребности

Д) Социальные потребности

Ответ:.

44. Установите соответствие между стадией конфликта и ее содержанием:

А) Предконфликтная стадия	1. открытое столкновения сторон – инцидента, эскалация конфликта
Б) Собственно конфликт	2. возникновение противоречий между субъектами или проблемной ситуации
В) Разрешение конфликта	3. поиск и применение способа урегулировать ситуацию
Г) Послеконфликтная стадия	4. частичная или полная нормализация отношений

Ответ:

45. Что из перечисленного относится к свойствам восприятия? (несколько вариантов ответа):

(?) Предметный характер

(?) Осмысленность

(?) Продолжительность

(?) Избирательный характер

(?) Логичность

(?) Апперцепция

(?) Возможность возникновения иллюзий

(?) Оперативность

46. К свойствам внимания относится (несколько вариантов ответа):

(?) Систематичность

(?) Концентрация

(?) Устойчивость

(?) Постоянство

(?) Цикличность

(?) Объем

(?) Распределение

(?) Переключение

47. Что такое *мышление*? Выберите ответ, наиболее точно отражающий сущность данного понятия.

(?) Это совокупность мыслительных операций, связанных с процессом поиска и установления связей и отношений между предметами, явлениями или событиями объективно существующей действительности

(?) Это высшая форма отражения действительности, связанная с выделением общих свойств предметов, явлений, событий и т.д. и нахождением закономерных связей и отношений между ними

(?) Это преднамеренное мысленное выделение общих свойств предметов, явлений или событий с целью логической переработки информации о них

48. Что такое *направленность личности*? Выберите ответ, наиболее точно отражающий сущность данного понятия

(?) Это способность человека ставить перед собой жизненно важные цели и проявлять настойчивость в их достижении

(?) Это целеустремленность человека, выражающаяся в его мировоззрении, а также в основных, существенных жизненных установках и убеждениях

(?) Это свойство личности, характеризующее личную целеустремленность и определяющееся совокупностью устойчивых потребностей и преобладающих мотивов деятельности человека

49. К чертам характера человека относятся:

(?)Трудолюбие

(?)Компетентность

(?) Пунктуальность

(?) Общительность

(?)Эрудиция

(?) Обязательность

(?)Честность

(?)Мировоззрение

(?) Вежливость

50. Какой метод чаще всего используется в психологии трудовой деятельности?

(?) метод наблюдения

(?) метод экспертной оценки

(?) метод анамнеза

(?) метод беседы

51. Индивидуальный стиль в работе нужен для:

(?) роста карьеры

(?) предотвращения утомления

(?) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ

(?) освоения профессии

52. Соотнесите методы и их содержание:

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

Ответ:

53. Специального профессионального отбора требует профессия:

(?) Геолога

(?) Летчика

(?) Следователя

(?) Психолога

54. Профессиональным выгоранием является:

(?) Всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер.

(?) Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

(?) Сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации)

55. Профессиональной деформацией является:

(?) Всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер.

(?) Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

(?) Сочетание уровня неопределенности в предсказании результата со значимостью его последствий для личности (или организации).

56. Менее всего, работа, требующая подвижности, подходит:

(?) Сангвинику.

(?) Меланхолику.

(?) Флегматику.

(?) Холерику.

57. Из перечисленных умений к интеллектуальным не относятся:

(?) мнемические;

(?) аттенционные;

(?) мыслительные;

(?) имажинитивные.

58. Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач?

(?) Профессиональный отбор

(?) Профессиональное обучение

(?) Профессиональная подготовка

(?) Формирование кадрового резерва

59. Функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т. е. снижением внешней стимуляции?

(?) Работоспособность

(?) Утомление

(?) Монотония

(?) Выгорание

60. К специальным способности НЕ относят способности?

(?) Музыкальные

(?) Интеллектуальные

(?) Спортивные

(?) Технические

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине «Психология в профессиональной деятельности» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Неделя текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов

Проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса	тестирование	УК-5 УК-6 ПК-5	20 вопросов	Компьютерное тестирование ; время отведенное на процедуру - 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
Проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса	тестирование	УК-5 УК-6 ПК-5	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.
Проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса	Экзамен	УК-5 УК-6 ПК-5	2 вопроса	Экзамен проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	Критерии оценки: «Отлично»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в полном объеме; • умение безошибочно использовать и применять полученные знания на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов в полном объеме; • безошибочный ответ на вопросы билета. «Хорошо»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в недостаточно-полном объеме; • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов

						<p>в недостаточно полном объеме; неточности при ответе на вопросы билета.</p> <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в частичном объеме; • допускает существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • несистематическая работа на семинарских занятиях; • нетвердое знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • неточности при ответе на вопросы билета. <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не проявлял активность на семинарских занятиях; • незнание основных научных теорий, изучаемых предметов; • незнание ответов на вопросы билета.
--	--	--	--	--	--	--

Типовые вопросы, выносимые на экзамен:

1. Объект, предмет, функции и принципы психологии профессиональной деятельности.
2. Психологические особенности взаимодействия личности и профессии.
3. Психологические параметры профессиональной пригодности.
4. Содержание профессиональной готовности специалиста: ориентировочный, потребностно-мотивационный, исполнительный компоненты,

готовность к профессиональному и личностному самоутверждению, устойчивость психики к стрессовым факторам.

5. Фазы развития профессионализма
6. Человек как индивид, субъект деятельности, личность.
7. Факторы личностного развития: задатки, способности, возрастные особенности.
8. Темперамент и характер как формы индивидуально-психологических особенностей личности.
9. Психология трудовой мотивации личности.
10. Структура индивидуального стиля деятельности.
11. Основные этапы развития человека как субъекта труда
12. Профессионально важные качества и способности
13. Проблемы развития профессионального самосознания.
14. Кризисы профессионального становления.
15. Проблема профессиональных деструкций.
16. Общение как основа межличностного взаимодействия.
17. Психологические особенности группового поведения. Формирование групповых отношений.
18. Социально-психологическая структура коллектива
19. Группа как особый субъект профессиональной деятельности.
20. Личностные и групповые факторы возникновения конфликта. Конфликтное поведение и его разновидности.
21. Основные факторы, влияющие на эффективность работы группы.
22. Техники разрешения конфликта.
23. Психология профессиональной работоспособности.
24. Надежность профессиональной деятельности.
25. Проблема стресса и дистресса в труде. Виды профессионального стресса.
26. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения
27. Понятие и виды профессиональной деформации.
28. Факторы формирования профессиональной деформации личности.
29. Личностный и профессиональные факторы психического выгорания.
30. Методы профилактики и коррекции профессиональных деформаций.
31. Психологическая управленческой деятельности руководителя.
32. Психологические особенности свойств личности руководителя.
33. Характеристика исполнительской деятельности. Классификация работников в организации.
34. Психологический анализ профессиональной деятельности.
35. Структура профессиограммы (психограмма, трудограмма).

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

«Психология в профессиональной деятельности»

(Приложение 2 к рабочей программе)

Направление подготовки: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Квалификация (степень) выпускника: экономист

Форма обучения: очная, заочная

Королев,
2023

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является формирование системы знаний, включающей принципы, подходы и теоретические концепции психологии в профессиональной деятельности; методы исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта профессиональной деятельности

Основными задачами дисциплины являются:

- ознакомление студентов с теоретическими основами психологии в профессиональной деятельности;
- формирование общего представления об основных методах психологии в профессиональной деятельности;
- раскрытие ценностно-смысловых и психологических аспектов профессиональной деятельности;
- ознакомление с психологическими особенностями формирования личностной и познавательной сферы профессионала;
- изучение способов преодоления негативных психических состояний человека в процессе профессиональной деятельности (стрессы, утомление, напряженность и т.д.)
- изучение методов исследования состояний человека в профессиональной деятельности

2. Указания по проведению практических занятий

Практическое занятие 1

Вид практического занятия: подготовка докладов, мозговой штурм

Образовательные технологии: обсуждение, мозговой штурм

Тема и содержание практического занятия: **Тема 1. Введение в психологию профессиональной деятельности.**

Порядок проведения:

1. Вопросы для обсуждения и сообщения:

1. Понятие о психологии профессиональной деятельности.
2. Современные подходы и принципы психологии профессиональной деятельности.
3. Психологические особенности взаимодействия личности и профессии.
4. Профессиональная пригодность.
5. Критерии профессионального отбора.
6. Профессиональная готовность. Виды профессиональной готовности.
7. Фазы развития профессионализма
8. Профессиональная направленность. Виды профессиональной направленности.

2. Мозговой штурм: определение содержания профессиональной готовности специалиста (ориентировочный, потребностно-мотивационный, исполнительный компоненты, готовность к профессиональному и личностному самоутверждению, устойчивость психики к стрессовым факторам)

3. Создание карты-схемы по критериям содержания профессиональной готовности специалиста

Продолжительность занятия – 2 часа./-

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: дискуссия, обсуждение, диагностика

Тема и содержание практического занятия: **Тема 2. Психология субъекта профессиональной деятельности.**

Порядок проведения:

1. Вопросы для обсуждения и сообщения:

1. Задатки, способности, возрастные особенности.
2. Темперамент и характер
3. Психология трудовой мотивации личности
4. Структура индивидуального стиля деятельности.
5. Проблемы развития профессионального самосознания.
6. Кризисы профессионального становления

2. Самодиагностика

- Опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан)
- Самооценка психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)
- Пятифакторный опросник личности 5PFQ

Продолжительность занятия – 2 часа./-

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: мозговой штурм, тренинг

Образовательные технологии: дискуссия, обсуждение, тренинг

Тема и содержание практического занятия: **Тема 3. Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности.**

Порядок проведения:

1. Вопросы для обсуждения и сообщения:

1. Психологические особенности группового поведения.
2. Формирование групповых отношений.
3. Личностные и групповые факторы возникновения конфликта.
4. Конфликтное поведение и его разновидности.
5. Диагностика стратегии конфликтного поведения.
6. Техники разрешения конфликта.

2. Анализ проблемных ситуаций: Пути решения конфликтов

Ситуация 1.

Руководитель А дает задание сотруднику Б приобрести оборудование определенной марки. Б пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но А, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Б в его правильности. Б соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов интонацией во фразе давая понять А на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия.

Через некоторое время мнение Б подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда А вызывает к себе Б, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится».

Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Определите верную стратегию выхода из конфликтной психологической ситуации со стороны руководителя А и со стороны сотрудника Б.

Ситуация 2.

В бухгалтерии в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образовать». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге. Как следует поступить женщинам в данной ситуации?

Ситуация 3.

В отдел назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение. Как можно выйти из подобной ситуации?

3. Самодиагностика

Тест на поведение в конфликтной ситуации Томаса-Килманна Русскоязычная адаптация Н. В. Гришиной.

4. Тренинговые упражнения на развитие навыков общения и решения конфликтных ситуаций.

Упражнение 1. «Поведение в конфликтной ситуации»

Цель: актуализация знаний о различных стратегиях поведения в ситуациях межличностного конфликта, их демонстрация на жизненных примерах.

Участникам предлагаются конфликтные ситуации для анализа и разыгрывания в парах. Результаты демонстрации развития и выхода из конфликтной ситуации обсуждаются в коллективе.

Упражнение 2. «Уверенность — неуверенность — агрессия»

Цель: анализ моделей поведения в конфликтной ситуации.

Упражнение 3. Техника «Карта конфликта»

Шаг 1. Описание проблемы в общих чертах. На данном этапе нет нужды глубоко вдаваться в проблему или пытаться найти выход из нее.

Шаг 2. Определение главных сторон конфликта. Это могут быть отдельные лица или целые команды, отделы, группы или организации.

Шаг 3. Определение подлинных потребностей сторон конфликта. На этом этапе необходимо перечислить основные потребности и опасения для каждого из главных участников, связанные с данной проблемой. Следует выяснить мотивацию, стоящую за позициями участников в данном вопросе.

Продолжительность занятия – 2 часа./-

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: практическая работа в группах, подготовка докладов.

Образовательные технологии: дискуссия, групповая работа

Тема и содержание практического занятия: **Тема 4. Психология профессиональной деятельности управленца и персонала.**

Порядок проведения:

1. Вопросы для обсуждения и сообщения:

1. Психологическая деятельности руководителя.
2. Классификация стилей руководства.
3. Психологические особенности свойств личности руководителя.
4. Основные психологические качества успешного руководителя.
5. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков).
6. Психология карьеры.
7. Виды, этапы карьеры.

2. Работа по подгруппам: разработать модель наиболее значимых личностных качеств руководителя и его ПВК, проранжируйте их по степени важности для решения управленческих задач.

Продолжительность занятия – 2 часа./1 час.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: практическая работа в группах.

Образовательные технологии: дискуссия, обсуждение, диагностика

Тема и содержание практического занятия: **Тема 5. Психология трудовой мотивации личности.**

Порядок проведения:

1. Вопросы для обсуждения и сообщения:

1. Мотивы и стимулы.
2. Удовлетворенность трудом.
3. Мотивы: выбора профессии, места работы, увольнения.
4. Факторы, влияющие на мотивацию персонала.
5. Содержательные теории мотивации личности.
6. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, интегральная модель).
7. Стимулирование труда персонала организации.
8. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. МакКелланда.

2. Самодиагностика

Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э.Мильман)

Продолжительность занятия – 2 часа./1 час

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: практическая работа в группах.

Образовательные технологии: практическая работа в группах

Тема и содержание практического занятия: **Тема 6. Психологический анализ профессиональной деятельности.**

Порядок проведения:

1. Работа по подгруппам: разработать профиограммы для выбранной должности.

Составить таблицу базовых требований к компетентности специалиста.

Описать:

- мотивы, цели, ценностные ориентации человека, его психологические позиции; профессиональные притязания, профессиональная самооценка, осознание себя как профессионала;
- эмоции, психические состояния, эмоциональный облик специалиста;
- удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.
- профессиональные способности, профессиональную обучаемость, открытость к профессиональному росту;
- профессиональное мышление, в том числе и творческое мышление, возможность обогатить опыт профессии;
- психологические противопоказания к данной профессии (т.е. психологические качества, абсолютно с ней несовместимые)

Продолжительность занятия – 3 часа./1 час

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах, тренинг, подготовка докладов.

Образовательные технологии: практическая работа в группах, дискуссия, тренинг

Тема и содержание практического занятия: **Тема 7. Кризисы и стрессы в профессиональной деятельности.**

Порядок проведения:

1. Вопросы для обсуждения и сообщения:

1. Проблема стресса и дистресса в труде.
2. Виды профессионального стресса.
3. Понятие и виды профессиональной деформации.
4. Профессиональные деструкции личности.

2. Самодиагностика

- Опросник МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой)
- Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)
- Опросник «Степень хронического утомления» (А.Б. Леонова)
- Диагностика состояния стресса (К. Шрайнер)

3. Отработка в группах техник саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса (по Н.В. Самоукиной).

4. Заполнение таблицы

Профессия, специальность	Виды типичных профессиональных деструкций	Симптомы (основные признаки)	Методики исследования	Технологии преодоления, профилактики
n				

Продолжительность занятия – 3 часа./1час

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Тема 1. Предмет, объект, методы психологии профессиональной деятельности.	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Аналитическое чтение по темам:</u> Структура профессиональной деятельности: заданные цели, заданный предмет, система средств, система профессиональных обязанностей, систем прав, производственная среда. Фазы развития профессионализма.</p> <p><u>Подготовка контрольных</u> Проблемы адаптации субъекта к профессии и способы повышения эффективности адаптации. Психологическая саморегуляция функциональных состояний профессионала. Значение психологических знаний для профессиональной подготовки и деятельности специалиста в современных условиях. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства.</p>
2.	Тема 2. Психология субъекта профессиональной деятельности.	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Аналитическое чтение по темам:</u> Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф. Зееру).</p> <p><u>Подготовка контрольных</u> Мотивация: понятие и различные взгляды на проблему мотивации. Влияние темперамента на поведение и профессиональную деятельность Волевая регуляция поведения и деятельности Самооценка, ее характеристики и разновидности Карьерные перспективы, их формирование и реализация Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности. Индивидуальный стиль деятельности личности. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной дея-</p>

		<p>тельности. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции. Мотивации профессионального роста сотрудников.</p>
3.	<p>Тема 3. Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности</p>	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Аналитическое чтение по темам:</u> Техники разрешения конфликта.</p> <p><u>Подготовка контрольных</u> Социально-психологическая структура коллектива. Формальные и неформальные отношения в коллективе. Психологические инструменты управления деятельностью других людей. Психологические техники разрешения конфликта Agile-подход как реализация социально-психологических представлений в труде Конфликты в профессиональной деятельности. Психология производственного коллектива</p> <p><u>Практические задания:</u> Изучите перечень коммуникативных техник, направленных на снижение эмоционального напряжения в процессе общения по Е.В. Сидоренко</p>
4.	<p>Тема 4. Психология профессиональной деятельности управленца и персонала.</p>	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Подготовка сообщений:</u> Психологическая деятельности руководителя. Классификация стилей руководства. Психологические особенности свойств личности руководителя. Основные психологические качества успешного руководителя. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков). Психология карьеры. Виды, этапы карьеры.</p> <p><u>Практические задания:</u> Анализ вариантов построения карьеры в различных профессиональных сферах (образование, искусство, культура, медицина, сфера обслуживания, сфера финансов, государственная служба и т. д.) по параметру: сроки построения карьеры, возрастные ограничения, возможно выделение других параметров).</p> <p><u>Подготовка докладов по теме</u></p>
5	<p>Тема 5. Психология трудовой мотивации личности.</p>	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Аналитическое чтение по темам:</u> Мотивация труда</p> <p><u>Подготовка контрольных</u> Мотивации профессионального роста сотрудников.</p>

		<p><u>Подготовка сообщений:</u> Мотивы и стимулы. Удовлетворенность трудом. Мотивы: выбора профессии, места работы, увольнения. Факторы, влияющие на мотивацию персонала. Содержательные теории мотивации личности. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, интегральная модель). Стимулирование труда персонала организации. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда.</p>
6	Тема 6. Психологический анализ профессиональной деятельности.	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Аналитическое чтение по темам:</u> Анализ профессиональной деятельности</p> <p><u>Практические задания:</u> Определить тип личности по методике Дж. Холланда и сделать вывод о взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности. Составьте профессиограмму профессий (2-3 профессии на выбор).</p>
7	Тема 7. Кризисы и стрессы в профессиональной деятельности.	<p><u>Подготовка докладов по теме</u></p> <p><u>Аналитическое чтение по темам:</u> Общее представление о стрессе и дистрессе в труде (по Г. Селье). Техники саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса (по Н.В. Самоукиной). Методы профилактики и коррекции профессиональных деформаций. Уровни профессиональных деструкций (по Э.Ф. Зееру).</p> <p><u>Подготовка контрольных</u> Профессиональное психическое выгорание человека: определение, структура, диагностика. Природа и виды профессиональных деформаций, динамика формирования. Направления профилактических работ по предупреждению психического выгорания Психотехнологии работы со стрессом Психологические ресурсы и выгорание Профессиональное выгорание и его последствия.</p> <p><u>Практические задания:</u> Изучите основные меры профилактики нарушений здоровья и профессиональной реабилитации в профессиональной сфере Выберите и обоснуйте средства преодоления профессиональных деформаций</p>

5. Указания по проведению контрольных работ для обучающихся очной, заочной формы обучения
5.1. Требования к структуре.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части).

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению.

Объем контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт TimesNewRoman).

Примерная тематика контрольных работ:

1. Мотивация: понятие и различные взгляды на проблему мотивации.

2. Социально-психологическая структура коллектива.

3. Формальные и неформальные отношения в коллективе.

4. Проблемы адаптации субъекта к профессии и способы повышения эффективности адаптации.

5. Психологическая саморегуляция функциональных состояний профессионала.

6. Профессиональное психическое выгорание человека: определение, структура, диагностика.

7. Влияние темперамента на поведение и профессиональную деятельность

8. Психологические инструменты управления деятельностью других людей.

9. Психологические состояния в труде.

10. Значение психологических знаний для профессиональной подготовки и деятельности специалиста в современных условиях.

11. Природа и виды профессиональных деформаций, динамика формирования.

12. Направления профилактических работ по предупреждению психического выгорания
13. Психологические техники разрешения конфликта
14. Психотехнологии работы со стрессом
15. Agile-подход как реализация социально-психологических представлений в труде
16. Волевая регуляция поведения и деятельности
17. Саморегуляция и ее феноменология
18. Психологические ресурсы и выгорание
19. Самооценка, ее характеристики и разновидности
20. Карьерные перспективы, их формирование и реализация
21. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства.
22. Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности.
23. Индивидуальный стиль деятельности личности.
24. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
25. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.
26. Конфликты в профессиональной деятельности.
27. Мотивации профессионального роста сотрудников.
28. Профессиональное выгорание и его последствия.
29. Психология производственного коллектива.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Капустина, В. А. Психология профессионально-трудовой деятельности : учебное пособие / В. А. Капустина, М. А. Матюшина. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2020. - 64 с. - ISBN 978-5-7782-4189-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=397915>
2. 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>
3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П.С. Гуревич. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 332 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).

— DOI 10.12737/5238. - ISBN 978-5-16-009651-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=399277>

2. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В.Куприянчук, Ю.В.Щербакова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2018 - 255 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/920519>

3. Позина, М. Б. Психология в предпринимательской деятельности: надпрофессиональные компетенции, или Soft skills для предпринимателей : [16+] / М. Б. Позина. – Москва : Университет Синергия, 2021. – 144 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602849>

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

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

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

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины.

Электронные ресурсы образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология в профессиональной деятельности».