



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»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Профиль: Финансы и учет в цифровой экономике

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-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

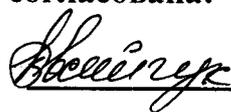
Рецензент: Костыря С.С., к.психол.н., доцент.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика», профиль «Финансы и учет в цифровой экономике» 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.соц.н., профессор 				
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026	
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 801 15.03.2023г.				

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО  Овсийчук В.В., к.э.н., доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	Протокол № 5 от 11 апреля 2023 г.			

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

Целью изучения дисциплины 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:

– **УК-2** – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

– **УК-6** – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

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

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Трудовые действия:

УК-2.4. Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач;

УК-2.5. Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования

УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;

УК-6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

Необходимые умения:

УК-2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними;

УК-2.3. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм

УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;

Необходимые знания:

УК-2.1. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта

УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология в профессиональной деятельности» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы бакалавров по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Финансы и учет в цифровой экономике».

Дисциплина базируется на изученных в школе курсах и общеобразовательных предметах.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для изучения дисциплин учебного плана: «Организация выполнения ВКР» прохождения практик и выполнения выпускной квалификационной работы бакалавра.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для студентов очной формы составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 5
Общая трудоемкость	108	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	Зачет		Зачет		
ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	24				24
Лекции (Л)	8				8
Практические занятия (ПЗ)	16				16
Лабораторные работы (ЛР)	-				-
Самостоятельная работа	84				84
Курсовые, расчетно-графические работы	-				-
Контрольная работа, домашнее задание	+				+
Вид итогового контроля	Зачет				Зачет

4.Содержание дисциплины

4.1.Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час. Очн/очн- заоч	Практические занятия, час Очн/очн- заоч	Занятия в интерактивно й форме, час Очн/очн-заоч	Код компетенций
Тема 1. Введение в психологию профессиональной деятельности.	2/1	2/2	1/-	УК-2, УК-6
Тема 2. Психология субъекта профессиональной деятельности.	2/1	2/2	1/-	УК-2, УК-6
Тема 3. Социально-психологические аспекты профессиональной деятельности.	2/1	2/2	1/-	УК-2, УК-6
Тема 4. Психология профессиональной деятельности управленца и персонала.	2/1	2/2	1/1	УК-2, УК-6
Тема 5. Психология трудовой мотивации личности.	2/1	2/2	1/1	УК-2, УК-6
Тема 6. Психологический анализ профессиональной деятельности.	3/2	3/2	1/1	УК-2, УК-6
Тема 7. Кризисы и стрессы в профессиональной деятельности.	3/1	3/4	2/1	УК-2, УК-6
Итого:	16/8	16/16	8/4	

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 для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

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

Основная литература:

1. 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.

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Кучина, Т. И. Организационная психология в эмпирических исследованиях : практическое пособие : [16+] / Т. И. Кучина, Т. С. Мороз. – б.м. : б.и., 2021. – 178 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611418>

2. 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>

3. 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>

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

Интернет-ресурсы:

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

9.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

Перечень программного обеспечения: MSOffice.

Информационные справочные системы: Электронные ресурсы образовательной среды Университета.

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

- лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в Интернет);
- помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью);
- библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет);
- компьютерные классы

Приложение 1

***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»

Направления подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Финансы и учет в цифровой экономике

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

**Королев
2023**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения 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-2	способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<i>Темы 1-9</i>	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач; Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними; Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	Знает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта
2	УК-6	способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<i>Темы 1-9</i>	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;	Знает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

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

<i>Код компетенции</i>	<i>Инструмент, оценивающий сформированность компетенции</i>	<i>Показатель оценивания компетенции</i>	<i>Критерии оценки</i>
УК-2 УК-6	Доклад	<p>А) полностью сформирована – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована – 3-4 балла</p> <p>В) не сформирована – менее 2 и менее баллов</p>	<p>Проводится в письменной и/или устной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке к работе (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). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал</p>
УК-2 УК-6	Письменное задание	<p>А) полностью сформирована – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована – 3-4 балла</p> <p>В) не сформирована – 2 и менее баллов</p>	<p>Проводится письменно. Время отведенное на процедуру –10-16минут. Неявка – 0 баллов.</p> <p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал</p>
УК-2 УК-6	Составление глоссария	<p>А) полностью сформирована – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована – 3-4 балла</p> <p>В) не сформирована – 2 и менее баллов</p>	<p>Проводится в письменном виде. Оценивается качество и количество использованных источников при заполнении терминологического глоссария (0-5 баллов)</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения</p>

			процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал
УК-2 УК-6	Контрольная работа	<p>А) полностью сформирована 5 баллов</p> <p>В) частично сформирована 3-4 балла</p> <p>С) не сформирована 2 балла</p>	<p>1. Проводится в форме письменной работы</p> <p>2. Время, отведенное на процедуру – семестр.</p> <p>Неявка на защиту контрольной работы – 0.</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>1. Соответствие содержания контрольной работы заявленной тематике (1 балл).</p> <p>2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл).</p> <p>3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</p> <p>4. Качество самой представленной работы (1 балл).</p> <p>5. Использование специализированного программного обеспечения (1 балл).</p> <p>6. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 6 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>

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

Задание 1. Изучите учебную литературу, материалы лекций и заполните таблицу:

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

Не менее 5 профессий.

Задание 2. Используя собственный опыт профессиональной деятельности и опыт экспертов, сформируйте группы критериев и показателей оценки профессионализма для конкретной специальности, учитывая особенности должности

Задание 3. Найдите в документальных или художественных фильмах ситуации профессионального стресса, описывающие проблемы - трансформируйте их в задачи развития, осуществите их решение любым приемлемым способом.

Задание 4. Составьте собственную программу профессионального самообразования и развития.

Задание 5. Составьте профиограмму профессий (2-3 профессии на выбор).

Задание 6. Проведите анализ отличий в теоретических подходах к профессиональному самоопределению в зарубежной и отечественной психологии.

Задание 7. Составьте батарею тестов по определению уровня эмоционального выгорания специалиста в профессии типа «человек-человек».

Задание 8. Составьте программу психопрофилактики профессиональных деформаций личности для конкретной специальности.

Задание 9. Составьте и обоснуйте рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).

Задание 10. Составьте схему/таблицу профессиональных (специальных) способностей для конкретной специальности.

Задание 11. Составьте схему/таблицу средств оптимизации функциональных состояний

Задание 12. Проанализируйте основные положения содержательных теорий трудовой мотивации и процессуальных теорий трудовой мотивации.

Задание 13. Дайте характеристику индивидуальному стилю деятельности.

Задание 14. Выделите (от 3 до 5) своих личных ценностей, реализуемых через труд.

Задание 15. Определить тип личности по методике Дж. Холланда и сделать вывод о взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности.

Задание 16. 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).

Задание 17. Эссе на тему: «Мотивация сотрудников организации (если бы я был руководителем)».

Задание 18. Дайте определение деятельности и охарактеризуйте строение деятельности по А. Н. Леонтьеву.

Задание 19. Охарактеризуйте основные теории мотивации, заполнив таблицу:

Автор и название теории	Потребности и мотивы, которые выделяются автором	В каких случаях эффективно использование данной теории
N=5		

Задание 20. Проанализируйте плюсы и минусы различных стратегий решения конфликта.

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.

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 текущие аттестации в виде тестов и итоговая аттестация в виде зачета.

<i>Неделя текущей/промежуточной контрольной</i>	<i>Вид оценочного средства</i>	<i>Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки</i>	<i>Содержание оценочного средства</i>	<i>Требования к выполнению</i>	<i>Срок сдачи (неделя семестра)</i>	<i>Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов</i>
Проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса	Тестирование	УК-2 УК-6	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 80%. Отлично – от 85%.
Проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса	Тестирование	УК-2 УК-6	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 80%. Отлично – от 85%.
Проводится в сроки, установленные графиком учебного процесса	Зачет	УК-2 УК-6	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Зачтено»: - знание основных понятий предмета; - умение использовать и применять полученные знания на практике; - работа на семинарских занятиях; - знание основных научных теорий, изучаемых предметов; - ответ на вопросы билета. «Незачтено»: - демонстрирует частичные знания по темам дисциплины; - незнание основных понятий предмета; - неумение использовать и применять полученные знания на практике; - не работал на семинарских занятиях; - не отвечает на вопросы.

4.1. Типовые вопросы, выносимые на тестирование

1. Что из перечисленного ниже относится к числу психологических признаков труда (по Е.А.Климову)?

А) сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий и средств деятельности

Б) сознание обязательности достижения социально-фиксированной цели деятельности

В) сознательное предвосхищение социально-ценного результата деятельности

Г) всё перечисленное

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

А) индивид

Б) личность

В) индивидуальность

Г) субъект деятельности

3. В чем выражается такой симптом эмоционального выгорания как деперсонализация (по К.Маслач и С.Джексону)?

А) в «эмоциональной усталости» от постоянного напряжения и стрессов в профессиональном общении

Б) в тенденции видеть преимущественно «плохие» стороны в характере и поведении других людей

В) в утрате чувства собственной значимости в профессиональном плане и «размывании» перспектив своего дальнейшего развития

Г) в невозможности реализовать значимые мотивы и потребности в повседневной профессиональной деятельности

4. Утрата ощущения собственной значимости в профессиональном плане и потеря чувства перспективы личностного и профессионального развития характеризуют такой симптом эмоционального выгорания как:

А) эмоциональное истощение

Б) деперсонализация

В) редукция личных достижений

Г) не имеет отношения ни к одному из них

5. Побудительные компоненты в регуляции деятельности – это

А) система динамических эталонов сравнения результатов деятельности и ее целей, а также способов практического применения этих эталонов

Б) система внешних (материальных, поведенческих) и внутренних (идеальных, психических) действий, направленных на установление и поддержание контакта человека с предметом деятельности

В) система информационных признаков при опоре на которые человек осуществляет свою деятельность

Г) система потребностей и мотивов, которые побуждают, направляют деятельность человека, а также придают ей личностный смысл

6. Внутренняя мотивация связана

- А) с актуальными потребностями человека
Б) с характеристиками конкретной ситуации трудовой (управленческой) деятельности
В) с условиями выполнения деятельности
Г) с содержанием выполняемой деятельности
7. Внешняя мотивация связана
Д) с актуальными потребностями человека
Е) с характеристиками конкретной ситуации трудовой (управленческой) деятельности
Ж) с условиями выполнения деятельности
З) с содержанием выполняемой деятельности
8. Психология профессиональной деятельности изучает:
А) психологические особенности профессиональной деятельности;
Б) психологию профессионала;
В) психологические особенности профессионального становления профессионала;
Г) психологическое взаимодействие людей в процессе деятельности.
9. Психология профессиональной деятельности является отраслью:
А) общей психологии;
Б) социальной психологии;
В) психологии труда;
Г) экономической психологии.
10. Основной задачей психологии профессиональной деятельности является:
А) установление соответствия человека требованиям профессиональной деятельности;
Б) выявление профессиональных возможностей человека;
В) помощь специалисту в использовании его реальных профессиональных возможностей;
Г) все ответы верны.
11. Психологическое изучение профессиональной деятельности стало осуществляться:
А) в античное время;
Б) в XV – XVI вв.;
В) в XIX в.;
Г) в XX в.
12. Элементом структуры деятельности является:
А) мотив;
Б) цель;
В) действие;
Г) все ответы верны.
13. Осознаваемый результат, на достижение которого направлено поведение, называется:
А) потребностью;

- Б) мотивом;
- В) целью;
- Г) задачей.

14. Субъект труда – это...

А) активно действующий, познающий и преобразующий в процессе трудовой деятельности индивид или социальная группа:

Б) человек, социальная группа или общество в целом, активно осуществляющие процесс познания и преобразования окружающей действительности;

В) человек, как носитель и инициатор трудовой деятельности;

Г) все ответы верны.

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

А) человек – живая природа;

Б) человек – техника;

В) человек – человек;

Г) человек – знаковая система.

16. Психологическое изучение и анализ профессиональной деятельности осуществляется с помощью...

А) профессиографии;

Б) профессиограммы;

В) психограммы;

Г) все ответы верны.

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

А) профессиограмма;

Б) трудограмма;

В) психограмма;

Г) системная профессиография

18. Основные виды внимания – это

А) произвольное и непроизвольное;

Б) логическое и механическое;

В) образное и словесное;

Г) чувственное и нечувственное.

19. Сосредоточенность сознания человека в данный момент времени на каком-либо реальном или идеальном объекте – это...

А) память;

Б) мышление;

В) восприятие;

Г) внимание

20. Результат неприспособленности, неправильной адаптации человека к трудным условиям и требованиям профессиональной деятельности – это...

А) профессиональная деформация;

- Б) профессиональное выгорание;
- В) профессиональная деградация;
- Г) профессиональный стресс.

21. Профессиональное развитие специалиста связано с...

- А) профессиональной подготовки и обучения;
- Б) вхождения в профессию и активное ее освоение;
- В) полной реализацией личности в профессиональной труде;
- Г) связано длительным периодом жизни человека.

22. Темперамент-это...

А) совокупность врожденных индивидуальных особенностей человека, характеризующих динамическую и эмоциональную стороны поведения человека, его деятельности и общения;

Б) индивидуальное сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей личности, проявляющихся в поведении человека, в определенном отношении;

В) прижизненно формирующаяся и индивидуально своеобразная совокупность черт, определяющих стиль поведения человека;

Г) совокупность черт человека, способствующих сознательной регуляции поведения и связанных с преодолением внутренних и внешних препятствий.

23. Выберите из предложенного ниже списка определений то, которое характеризует способности:

А) совокупность врожденных индивидуальных особенностей человека, характеризующих динамическую и эмоциональную стороны поведения человека, его деятельности и общения;

Б) индивидуальное сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей личности, проявляющихся в определенном ее отношении к окружающей действительности;

В) индивидуальные особенности человека, которые определяют успех в деятельности и легкость овладения ею;

Г) совокупность качеств человека, которые проявляются в его знаниях, умениях и навыках в определенной деятельности

24. Специальные способности – это...

- А) своеобразное сочетание общих способностей;
- Б) способности к различным видам деятельности;
- В) способности к определенным видам деятельности;
- Г) нет правильных ответов.

25. Выберите правильное определение. Характер – это...

А) совокупность свойств человека, которые помогают человеку познать окружающий мир;

Б) индивидуальные особенности человека, которые являются условиями успешного осуществления деятельности и обеспечивают высокие достижения в ней.

В) совокупность знаний, умений и навыков человека.

Г) индивидуальное сочетание устойчивых и существенных особенностей человека, в которых выражается его отношение к окружающему миру;

26. Группа – это...

А) социально-зрелая общность людей;

Б) общность людей, ориентированных на удовлетворение потребностей своих членов;

В) совокупность активно взаимодействующих людей, добивающихся определенного результата в своей деятельности;

Г) ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого, на основе какого-либо признака

27. Социальный феномен, который представляет собой утрату самосознания и боязнь негативной оценки в групповых ситуациях, обеспечивающих анонимность:

А) деиндивидуализация;

Б) конформизм;

В) эмоциональная напряженность;

Г) социальная перцепция.

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

А) внутригрупповой фаворитизм;

Б) идентификация;

В) сработанность;

Г) конформизм.

29. Коммуникативный аспект общения предполагает:

А) обмена информацией;

Б) передачу опыта;

В) восприятие и понимание партнерами по общению друг друга;

Г) обмен взаимодействиями в процессе общения.

30. Форма взаимодействия между людьми, при которой происходит столкновение противоположных точек зрения и которая сопровождается острыми эмоциональными переживаниями - это

А) кооперация;

Б) конкуренция;

В) конфликт;

Г) оппозиция

31. Конфликты, которые возникают на основе совместной деятельности и порождаются организацией труда, условиями деятельности, стилем руководства и общения:

А) деловые;

Б) межличностные;

В) смешанные;

Г) деструктивные

32. Конфликтная ситуация – это...

А) противоречивые позиции сторон;

- Б) столкновение между участниками конфликта;
- В) действия, которые блокируют достижения другой стороны;
- Г) представления участников конфликта о причине столкновения.

33. Укажите, какого стиля поведения человека в конфликте не существует:

- А) компромисс;
- Б) сотрудничество;
- В) деградация;
- Г) избегание

34. Человек, выбирающий профессию, это:

- А) Оптант;
- Г) Интернал;
- Б) Адепт;
- Д) Мастер.
- В) Адептант;

35. Молодой человек «привыкает» к работе в фазе:

- А) Адептана;
- Д) Интернала;
- Б) Адепта;
- Г) Мастера.

36. Кризис на стадии профессионального образования в 19 – 21 год обусловлен:

- А) неудовлетворенной профессиональной подготовкой;
- Б) изменением социально-экономических условий жизни;
- В) перестройкой ведущей деятельности;
- Г) направленностью профессионального образования.

37. Кризис в период профессиональной адаптации в основном связан:

- А) с освоением новой профессиональной роли;
- Б) с несовпадением профессиональных ожиданий и реальной возможностью;
- В) с отдалением места жительства;
- Г) с трудностями в семье.

38. В отечественной психологии наибольшую известность получила психологическая классификация профессий, разработанная:

- А) Е.А. Климовым;
- Б) В.В. Чебышевой;
- В) В.Г. Лоос;
- Г) Дж. Холландом.

39. Мотивационная составляющая психологической готовности к труду характеризуется:

- А) осознанием общественной и личной значимости труда;
- Б) пониманием задач трудовой деятельности в достижении профессионализма;
- В) общее положительное отношение к труду;
- Г) материальное вознаграждение.

40. Социально-психологическая составляющая психологической готовности к труду характеризуется:

- А) умением и желанием работать в коллективе;
- Б) коммуникативными качествами;
- В) способностью оценивать труд других и свой собственный;
- Г) достижением профессионализма.

41. В психологическом сопровождении профессионального самоопределения личности особенно нуждаются:

- А) лица с низким уровнем познавательной и профессиональной активности;
- Б) лица с высоким уровнем познавательной и профессиональной активности;
- В) лица с ограниченными способностями;
- Г) лица с нормальным уровнем психофизиологических возможностей.

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

- А) «Человек – техника»;
- Б) «Человек – человек»;
- В) «Человек – знаковая система»;
- Г) «Человек – природа».

43. Развитию профессиональной деформации способствуют:

- А) возникающие стереотипы мышления, поведения и деятельности;
- Б) эмоциональная напряженность профессионального труда;
- В) снижение уровня интеллекта специалиста;
- г) возрастные изменения, связанные со старением;
- Д) пример сослуживцев.

44. Уровнями профессиональной деформации являются:

- А) общепрофессиональный;
- Б) специальный профессиональный;
- В) профессионально-типологический;
- г) индивидуализированный;
- Д) служебный.

45. Специальность – это:

А) род занятий человека, в котором он достиг больших знаний, умения и опытности;

- Б) профессия;
- В) определенная область труда, знания.

46. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач –

- А) психограмма
- Б) профессиограмма
- В) наблюдение
- Г) эксперимент

47. Нахождение человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии -

- А) профессиональный выбор
- Б) профессиональный отбор
- В) профессиональный подбор
- Г) профессиональное самоопределение

48. Поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения -

- А) жизненное самоопределение
- Б) личностное самоопределение
- В) профессиональный выбор
- Г) профессиональное самоопределение

49. Определение качества, оценка чего-либо; уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда; профессия, специальность -

- А) компетентность
- Б) квалификация
- В) профессионализм
- Г) компетенция

50. 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

- А) личностные конфликты
- Б) профессиональные деструкции
- В) профессиональные искажения
- Г) индивидуальные деформации

Примерный перечень вопросов к зачету

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»

Направления подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Финансы и учет в цифровой экономике

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-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: дискуссия, мозговой штурм

Образовательные технологии: групповая дискуссия, работа в группах

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 – 2/1 ч.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: дискуссия, обсуждение, диагностика

Образовательные технологии: групповая дискуссия, работа в группах

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 – 2/1 ч.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: дискуссия, обсуждение, тренинг

Образовательные технологии: групповая дискуссия, работа в группах

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 «образумить». 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 – 2/1 ч.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Образовательные технологии: работа в группах

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 – 2/1 ч.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Образовательные технологии: работа в группах

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. Мак-Келланда.

2. Самодиагностика

Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э.Мильман)

Продолжительность занятия – 2/1 ч.

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Образовательные технологии: работа в группах

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

Порядок проведения:

1. Работа по подгруппам: разработать профессиограммы 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) память, внимание, мышление, речь и др.

Продолжительность занятия – 3/2 ч.

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Образовательные технологии: групповая дискуссия, работа в группах

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 МВИ (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
п				

Продолжительность занятия – 3/1 ч.

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>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>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</p>

		<p>деятельности. 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>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 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>
5	<p>Тема 5. Психология трудовой мотивации личности.</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</p>

		<p>справедливости, интегральная модель). Стимулирование труда персонала организации. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда.</p> <p><u>Практические задания:</u> Эссе на тему: «Мотивация сотрудников организации (если бы я был руководителем)».</p>
6	Тема 6. Психологический анализ профессиональной деятельности.	<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>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 студентов

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.

Объём 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. 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. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

3. Кучина, Т. И. Организационная психология в эмпирических исследованиях : практическое пособие : [16+] / Т. И. Кучина, Т. С. Мороз. – б.м. : б.и., 2021. – 178 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611418>
4. 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>
3. 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>

7.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Интернет-ресурсы:

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

8. Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения:MSOffice.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

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