

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО
"СИБИТ"

Причина: Я утвердил этот документ
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru,
ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г.
Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23",
O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная
налоговая служба

УТВЕРЖДЕНО:

Ректор

Родионов М. Г.

(протокол от 29.01.2025 № 5)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки: Психология управления

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

г. Омск, 2025

Разработчики:

Доцент, департамент очного обучения, кандидат психологических наук, доцент Шамис В. А.

**Рецензенты:**

Пинигин В.Г., доцент кафедры педагогики, психологии и социальной работы, ЧУВОО "Омская гуманитарная академия", кандидат психологических наук

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Минобрнауки от 29.07.2020 № 839, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по управлению персоналом", утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н; "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержден приказом Минтруда России от 09.10.2015 № 717н; "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н; "Психолог в социальной сфере", утвержден приказом Минтруда России от 14.09.2023 № 716н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Руководитель образовательной программы	Шамис В. А.	Согласовано	29.01.2025, № 5

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Место дисциплины в структуре ОП
4. Объем дисциплины и виды учебной работы
5. Содержание дисциплины
 - 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий
 - 5.2. Содержание разделов, тем дисциплины
6. Рекомендуемые образовательные технологии
7. Оценочные материалы текущего контроля
8. Оценочные материалы промежуточной аттестации
9. Порядок проведения промежуточной аттестации
10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
 - 10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы
 - 10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся
 - 10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине
 - 10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование
11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование системы научно упорядоченных базовых представлений о существенных аспектах деятельности человека, как субъекта труда и навыков реализации методов психологии труда

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление студентов с методологическим и теоретическим базисом психологии труда, основными направлениями в исследовании психологических составляющих труда;
- формирование навыков практического исследования, анализа и моделирования трудовых процессов;
- формирование навыков корректного использования методов и методик в управлении психологическими составляющими трудовых процессов.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

ОПК-6.1 Знает алгоритмы организации и проведения просветительской и психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения

Знать:

ОПК-6.1/Зн1 Методы и техники исследования потребностей целевой аудитории в области психологии труда

ОПК-6.1/Зн2 Факторы, влияющие на мотивацию и устойчивость интереса к психологическим знаниям и услугам

ОПК-6.1/Зн3 Способы эффективной коммуникации с целевой аудиторией в контексте психологии труда

ОПК-6.1/Зн4 Методы продвижения психологических услуг и их адаптация под потребности рынка

ОПК-6.2 Умеет оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах, стимулировать интерес аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам

Уметь:

ОПК-6.2/Ум1 Применять различные методы коммуникации, включая устные, письменные и цифровые форматы, для взаимодействия с целевой аудиторией

ОПК-6.2/Ум2 Разрабатывать программы и мероприятия, направленные на стимуляцию интереса к психологическим знаниям и практикам

ОПК-6.2/Ум3 Оценивать и адаптировать содержание информационных материалов, ориентируясь на специфические запросы целевой аудитории

ОПК-6.2/Ум4 Использовать результаты исследований потребностей для формирования коммуникативных стратегий

ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ОПК-8.1 Знает основы организации психологической службы, теорию и методологию менеджмента

Знать:

ОПК-8.1/Зн4 Основные организационные политики, процедуры и стандарты этики, регулирующие деятельность в организациях различных типов в контексте психологии управления и труда

ОПК-8.1/Зн5 Законодательные и нормативные акты, регулирующие безопасные и этические условия труда, а также требования к профессиональной деятельности психолога в организациях

ОПК-8.1/Зн6 Основные принципы корпоративной культуры и этики, применяемые в организациях разного профиля, с учетом особенностей психологии труда

ОПК-8.2 Умеет моделировать процесс организации работы психологической службы; принимать эффективные управленческие решения, связанных с деятельностью психологической службы в организациях разного типа

Уметь:

ОПК-8.2/Ум4 Анализировать организационные политики и процедуры, выявлять их основные требования и соответствовать им в профессиональной деятельности

ОПК-8.2/Ум5 Применять политики и процедуры при решении практических задач, связанных с организационной психологией, с учетом специфики организационной культуры и условий труда

ОПК-8.2/Ум6 Оценивать соответствие своей деятельности этическим стандартам и стандартам безопасности труда, а также корректировать поведение в соответствии с нормативными требованиями

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Психология труда» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 7, Очно-заочная форма обучения - 6.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Менеджмент;
Психогенетика;
Психология личности;
Семейная психология;
Учебно-ознакомительная практика;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;
Создание собственного бизнеса;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период	удомкость сы)	удомкость ЭТ)	ая работа всего)	ции (часы)	ые занятия сы)	ие занятия сы)	ьяная работа сы)	ая аттестация сы)
--------	------------------	------------------	---------------------	------------	-------------------	-------------------	---------------------	----------------------

обучения	Общая тру (час)	Общая тру (ЗЕТ)	Контактн (часы)	Консульта	Лекционн (час)	Практичес (час)	Самостоятел (час)	Промежуточ (час)
Седьмой семестр	108	3	74	2	36	36	25	Зачет (9)
Всего	108	3	74	2	36	36	25	9

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Шестой семестр	108	3	74	2	36	36	30	Зачет (4)
Всего	108	3	74	2	36	36	30	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Психология труда	99	2	36	36	25	ОПК-6.1 ОПК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.2
Тема 1.1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	21		8	8	5	
Тема 1.2. АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА	17		6	6	5	
Тема 1.3. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ	21		8	8	5	
Тема 1.4. ОЦЕНКА ТЯЖЕСТИ ТРУДА	17		6	6	5	

Тема 1.5. ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23	2	8	8	5
Итого	99	2	36	36	25

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Психология труда	104	2	36	36	30	ОПК-6.1
Тема 1.1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	22		8	8	6	ОПК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.2
Тема 1.2. АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА	18		6	6	6	
Тема 1.3. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ	22		8	8	6	
Тема 1.4. ОЦЕНКА ТЯЖЕСТИ ТРУДА	18		6	6	6	
Тема 1.5. ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	24	2	8	8	6	
Итого	104	2	36	36	30	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Психология труда

Тема 1.1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.1 Предмет и система психологии труда.
- 1.2 История развития психологии труда.
- 1.3 Предмет психологии труда.
- 1.4 Задачи психологии труда.

Тема 1.2. АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

- 2.1 Предмет психологии труда.
- 2.2 Метод психологии труда.
- 2.3 Уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.
- 2.4 Психологические особенности оценки труда.
- 2.5 Пути решения проблемы справедливой оценки значимости труда

Тема 1.3. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ

- 1.1 Мотивация труда.
- 1.2 Способы улучшения мотивации труда.
- 1.3 Опыт зарубежных стран. Теория мотивации труда на западе.
- 1.4 Мотивация труда сегодня. Забастовочные движения в России.

Тема 1.4. ОЦЕНКА ТЯЖЕСТИ ТРУДА

- 1.1 Сущность и факторы тяжести труда
- 1.2 Интегральный критерий тяжести труда
- 1.3 Методика интегральной балльной оценки труда

Тема 1.5. ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 5.1 Классификация основных форм трудовой деятельности
- 5.2 Сенсорная деятельность в различных видах трудового труда

6. Рекомендуемые образовательные технологии

При преподавании дисциплины применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа;
- лекции с разбором практических ситуаций.

Семинарские занятия по дисциплине ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На семинарских занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

7. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Очная форма обучения, Зачет, Седьмой семестр.

- 1) Работа с тестовыми заданиями
- 2) Выполнение письменной работы

Промежуточная аттестация: Очно-заочная форма обучения, Зачет, Шестой семестр.

- 1) Работа с тестовыми заданиями
- 2) Выполнение письменной работы

8. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Психология труда

Контролируемые ИДК: ОПК-6.1 ОПК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.2

Тема 1.1. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- 1.1 Предмет и система психологии труда.
- 1.2 История развития психологии труда.
- 1.3 Предмет психологии труда.
- 1.4 Задачи психологии труда.

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №1

Контрольные вопросы:

Что понимается под предметом психологии труда?

Какие основные компоненты входят в систему психологии труда?

Каково место психологии труда в общей системе психологических наук?

Какие основные разделы включает система психологии труда?

Какие основные этапы можно выделить в развитии психологии труда?

Какие события или достижения повлияли на становление психологических подходов в труде?

Кто являются основоположниками психологии труда и каким вкладом они отметились?

В чем заключаются особенности развития психологии труда в советский и постсоветский периоды?

Как определяется предмет психологии труда в современном научном контексте?

Какие основные задачи решает психология труда в профессиональной деятельности?

Тема 1.2. АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- 2.1 Предмет психологии труда.
- 2.2 Метод психологии труда.
- 2.3 Уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.
- 2.4 Психологические особенности оценки труда.
- 2.5 Пути решения проблемы справедливой оценки значимости труда.

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №2

Контрольные вопросы:

1. Что такое психология труда?
2. Дайте определение термина «субъектность»
3. Что является предметом психологии труда?
4. В чем заключается этический парадокс предмета психологии труда?
5. Чем могут быть компенсированы опасения относительно «снятия» субъектности человека в трудовой деятельности?
6. Дайте определение терминам «субъект труда» и «объект труда»
7. Опишите особенности применения герменевитического метода
8. С чем связана проблема метода психологии труда?
9. Какие практические трудности возникают при реализации сложных уровней помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении?
10. Назовите особенности адаптационно-производственного уровня помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении
11. Что, с точки зрения самого работника, является важнейшей проблемой труда?
12. Почему профессиональный труд не может рассматриваться (и оцениваться) вне конкретного социокультурного контекста?
13. Назовите возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости по конкретным профессиям
14. В чем заключаются проблемы традиционного пути оценки значимости профессии, предложенного Ф.Тейлором?
15. Чем характеризуется «рыночная» оценка значимости профессии?
16. Какая методика была разработана Эрихом Флемхольц?
17. На чем основано административное регулирование оценки труда?
18. Кто на основе чего, с точки зрения Платона должен управлять
19. Как отличить настоящую элиту от псевдоэлиты?
20. В какой важнейшей культурологической проблеме в наибольшей степени приближается психология труда, и особенно профессиографирование?

Тема 1.3. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- 1.1 Мотивация труда.
- 1.2 Способы улучшения мотивации труда.
- 1.3 Опыт зарубежных стран. Теория мотивации труда на западе.
- 1.4 Мотивация труда сегодня. Забастовочные движения в России.

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №3

Контрольные вопросы:

1. Назовите одну из главных задач для предприятий различных форм собственности?
2. Что является решающим причинным фактором результативности деятельности людей?
3. Дайте определения термина «трудовая мотивация».
4. Кто считал деньги единственным мотивирующим фактором?
5. Какие бывают виды потребностей?
6. Приведите примеры «внутренних» и «внешних» вознаграждений.
7. Назовите стадии мотивационного процесса.
8. Какие предпосылки необходимы для управления трудом на основе мотивации?

9. Для чего и как необходимо добиваться совпадения целей работника и предприятия?
10. Какие существуют средства улучшения мотивации труда?
11. Для достижения каких результатов может быть полезным применение метода материального стимулирования?
12. Назовите направления улучшения мотивации.
13. Что предусматривает расширение трудовых функций персонала?
14. Что подразумевается под обогащением труда и где целесообразно применять этот метод?
15. Соблюдение каких принципов работы является одним из элементов трудовой морали?
16. Какие виды поощрения чаще всего используются в зарубежных компаниях «Форд», «Дженерал Моторс» и «British Telecom»?
17. Назовите системы мотивации работников, чаще применяемые на предприятиях США, а какие в Японии.
18. В чем заключается сущность «теории X» и «теории V», которые сформулировал известный ученый в области лидерства Д.Мак.Грегор?
19. Сформулируйте мотивирующие факторы организации труда, которые ведут к удовлетворению потребностей высших уровней.
20. Что является основными мотивами шахтерских забастовок на современном этапе их развития?

Тема 1.4. ОЦЕНКА ТЯЖЕСТИ ТРУДА

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- 1.1 Сущность и факторы тяжести труда
- 1.2 Интегральный критерий тяжести труда
- 1.3 Методика интегральной балльной оценки труда

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №4

Контрольные вопросы:

1. Что такое труд?
2. Что понимается под организацией труда?
3. Классификация оценки тяжести разных видов труда?
4. Определяющие факторы трудового процесса?
5. Какие работы считаются вредными?
6. Что такое тяжесть труда?
7. Основные показатели, характеризующие состояние организма.
8. Для чего используется «карта условий труда на рабочем месте»? Какие наиболее важные характеристики должны в ней содержаться?

Тема 1.5. ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Форма контроля/оценочное средство: Посещение занятий

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

Контрольные вопросы:

- 1.1 Классификация основных форм трудовой деятельности
- 1.2 Сенсорная деятельность в различных видах трудового труда

3. Работа на практических занятиях:

Практическое занятие №5

Контрольные вопросы:

1. Классифицировать основные виды трудовой деятельности.
2. Перечислите формы умственного труда.
3. Что такое сенсорная нагрузка?
4. Приведите пример профессии с преобладающей сенсорной нагрузкой.

9. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Седьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ОПК-6.1 ОПК-8.1 ОПК-6.2 ОПК-8.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание:

Выполнить итоговое задание из Приложения № 6, 7

Очно-заочная форма обучения, Шестой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ОПК-6.1 ОПК-8.1 ОПК-6.2 ОПК-8.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание:

Выполнить итоговое задание из Приложения № 6, 7

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Пырьев, Е. А. Психология труда: учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 457 с. - 978-5-4475-7163-4. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/436999> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Дубровина, О. И. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебное пособие / О. И. Дубровина. - Тюмень: Тюменский государственный университет, 2015. - 224 с. - 978-5-400-01096-5. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572184> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Кокорева, Е. А. Педагогика и психология труда преподавателя высшей школы: учебное пособие в вопросах и ответах: учебное пособие / Е. А. Кокорева, А. Б. Курдюмов, Т. В. Сорокина-Исполотова. - Москва: Институт мировых цивилизаций (ИМЦ), 2017. - 152 с. - 978-5-7117-0800-1. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598446> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда: учебное пособие / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2020. - 196 с. - 978-5-4499-1851-2. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/601702> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. <http://www.biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Ресурсы «Интернет»

1. <http://lib.ru> - Электронная библиотека Максима Мошкова
2. www.ucheba.com - Образовательный портал «Учёба»
3. <http://www.diss.rsl.ru> - Электронная библиотека диссертаций РГБ
4. <http://www.openet.ru> - Российский портал открытого образования
5. <https://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
6. <http://www.openet.ru> - Российский портал открытого образования

10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>).
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (<http://lib.sano.ru>).
3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Электронная справочная система ГИС Омск.

10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Институт располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Для лекций, семинаров (практических), групповых, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА

Мультимедийная учебная аудитория № 303

Перечень оборудования

- Доска маркерная - 1 шт.
- Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
- Проектор - 1 шт.
- Стол - 15 шт.
- Стол преподавателя - 30 шт.
- Стул - 1 шт.
- Стул преподавателя - 1 шт.
- Тематические иллюстрации - 1 шт.
- Трибуна - 1 шт.
- Учебно-наглядные пособия - 1 шт.
- Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Для лекций, семинаров (практических), групповых и индивидуальных консультаций,
текущего контроля, промежуточной аттестации
Мультимедийная учебная аудитория № 305

Перечень оборудования

Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Информационная доска - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Круглый стол - 3 шт.
Проектор - 1 шт.
Стеллаж - 2 шт.
Стол одноместный - 10 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 27 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office стандартный 2016
7-Zip 24.08(x64)

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Consultant Plus

Информационно-библиотечный центр, помещение для самостоятельной работы
обучающихся, НИР обучающихся, курсового проектирования
Аудитория для самостоятельной работы студентов № 413

Перечень оборудования

Мягкая зона - 1 шт.
Персональный компьютер - 11 шт.
Стол - 9 шт.
Стул - 23 шт.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Adobe Acrobat Reader
Microsoft Windows 8.1 Pro Russian
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

ВИДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам дисциплины. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:

1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на практических занятиях и лабораторных работах заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);
2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным, практическим занятиям, лабораторным работам, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 5.1 или 5.2 рабочей программы дисциплины и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам (Приложение № 2)

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;
2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных, практических занятий, лабораторных работ;
3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;
4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;
5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;
6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Студенты при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине, представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

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

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (Приложение № 1). Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего и промежуточного контроля представлены в Приложении № 3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена/зачета в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.

При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины (Приложение № 6).

Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала (Приложение №7).

Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НА ЭТАПЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Формируемые компетенции: ОПК-6, ОПК-8

1) Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)

При преподавании дисциплины «Психология труда» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа.

Практические занятия по дисциплине «Психология труда» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, письменная работа.

2) Письменное задание

Формируемые компетенции: ОПК-6, ОПК-8

Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.

В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:

1. Формирование информационной базы:

- анализ точек зрения зарубежных и отечественных специалистов в области социологии;
- конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;
- анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;

- подготовка библиографического списка исследования.

2. Формулировка актуальности темы:

- отражение степени важности исследуемой проблемы;
- выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;
- определение места выбранной для исследования проблемы в социологии.

3. Формулировка цели и задач работы:

- изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;
- четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;
- выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо предпринять для достижения поставленной в работе цели).

В результате написания реферата студент изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.

Обязательными составляющими элементами реферата являются:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д.
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Реферат выбирают по соответствию темы фамилии студента и номера студента в списке.

Темы представлены в приложении 4.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

Темы реферата выбирают в соответствии с Приложением № 4

3) Практическое задание (кейс)

Формируемые компетенции: ОПК-6, ОПК-8

Кейс - описание реальных социальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

Обязательными составляющими элементами кейса являются:

- титульный лист;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения

Кейс представлен в приложении 5.

Требования к оформлению практических работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

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

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

Текущий контроль:

- посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия) - 0-35 баллов;

- письменное задание (реферат) - 0-25 баллов;

- практическое задание (кейс) - 0-50 баллов.

Промежуточная аттестация:

- итоговая работа - 25 баллов.

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.

Максимальное количество баллов на экзамене – 25.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Специфика данной учебной дисциплины – сложность и абстрактность материала, его информационная насыщенность. Это предполагает дополнительные комментарии по каждому вопросу преподавателя при чтении лекции, использование разнообразного наглядно-иллюстративного материала (таблицы, схемы, логические формулы, решение задач по Социологии).

При проведении семинарских занятий важно добиться от студентов не простого заучивания материала, а его осмысления и понимания. Существенную помощь преподавателю здесь окажут приведённые в конце каждой темы контрольные вопросы, а также задания для самостоятельной работы студентов. Преподаватель может рекомендовать студентам завести свой словарь терминов (алфавитный или тематический).

В интерактивных формах обучения преподаватель может использовать такие формы проведения семинарских занятий, как дебаты, «круглые столы» или дискуссии. Студентам может быть предложен вариант решения ситуационных задач или разработка дискуссий.

Студенты заочной формы обучения получают допуск к итоговой проверке знаний после выполнения интерактивных заданий.

Изучение студентами дисциплины «Психология труда» предусматривает проведение лекционных и практических занятий под руководством преподавателя, а также самостоятельное освоение дополнительного материала (дополнительной литературы) при подготовке к практическим занятиям и промежуточному контролю.

Дидактическое назначение лекции заключается в том, чтобы ввести студентов в науку, ознакомить с ее основными категориями, закономерностями изучаемой дисциплины и ее методическими основами. Тем самым определяются содержание и характер всей дальнейшей работы студента.

С самого начала лекции необходимо настроить себя на активное ее прослушивание. Не жалейте места в тетради (всегда оставляйте поля), это позволит вам делать комментарии, пометки. Помните, что любая тема и ее основные идеи должны быть найдены вами в кратчайшее время. Хороший конспект лекций значительно облегчает подготовку к практическим занятиям, а в дальнейшем к зачету.

Главной формой приобретения знаний была и остается самостоятельная работа по изучению курса с учетом рекомендаций преподавателя.

Поэтому при подготовке к практическим занятиям следует не только опираться на рекомендованную литературу и литературу, которую вы сами сочтете полезной, но и

использовать информацию из периодической печати, передач радио и телевидения и т.д.

Уровень и результаты самостоятельной работы студентов проверяются на практических занятиях, в индивидуальных беседах и в ходе промежуточного контроля.

Практические занятия должны помочь изучению лекционного материала: углубить его, расширить, связать теорию с практикой, выработать у студентов самостоятельный подход к оценке общественных явлений и в целом дисциплины.

При подготовке к практическим занятиям необходимо обязательно выполнить предусмотренное планом задание (по указанию преподавателя), т.е. необходимо оформить (написать) в тетради по данной дисциплине краткие тезисы или развернутый план по вопросам рассматриваемой темы занятия. В процессе коллективного обсуждения внести поправки и дополнения.

Преподаватель на основе отведенного факультетом общего времени для изучения данной дисциплины (конкретных часов на лекционные и практические занятия) определяет порядок рассмотрения основного содержания тем дисциплины.

Также используется система контроля на основе разработанных интерактивных заданий или тестов.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Психология труда
Количество зачетных единиц	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
Итого по дисциплине:			100

« ____ » _____ 20 ____ г.

(уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя)

Подпись

Тематическое планирование самостоятельной работы студентов

Тема, раздел	Очная форма	Очно заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	5	6	Подготовка к лекционным, практическим занятиям, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.	Тестирование, выполнение итогового задания
АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА	5	6		
ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ	5	6		
ОЦЕНКА ТЯЖЕСТИ ТРУДА	5	6		
ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	5	6		
ИТОГО	25	30		

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебнопрограммного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	035
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). 3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). 4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение	025

		терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.	
3	Практическое задание	1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании. 2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта. 3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем. 4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией. 5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.	050

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	025

Письменное задание

1. История развития психологии труда: основные этапы и направления
2. Психологические особенности профессиональной мотивации
3. Влияние стрессовых факторов на психологическое здоровье работников
4. Методы повышения производительности через психологическую поддержку
5. Психология лидерства и управление персоналом
6. Взаимосвязь профессиональных навыков и психологического состояния
7. Психологические аспекты адаптации новых сотрудников
8. Роль психологической оценки при подборе персонала
9. Влияние корпоративной культуры на психологический климат в коллективе
10. Психологическая диагностика и профориентация в профессиональной сфере
11. Психология конфликтов в коллективе и методы их разрешения
12. Психологические аспекты организационной культуры
13. Превентивные меры по снижению профессионального выгорания
14. Психология эффективной коммуникации в организации
15. Влияние мотивационных программ на психологический микроклимат
16. Роль психолога в формировании командной работы
17. Влияние факторов труда на эмоциональную устойчивость сотрудников
18. Психологическая подготовка к профессиональным стрессам
19. Психология труда в условиях дистанционной работы и гибкого графика
20. Психологическая оценка и развитие трудового потенциала
21. Проблема профессиональной деформации и ее профилактика
22. Психологические аспекты конфликтных ситуаций с клиентами/потребителями
23. Психология труда в экстремальных условиях (дача, аварийные службы и др.)
24. Влияние межличностных отношений на производительность труда
25. Психологическая готовность к переменам и внедрению инноваций
26. Психологические особенности работы в условиях монотонности
27. Психологическая подготовка к профессиональной деятельности в сфере здравоохранения
28. Психология трудовой адаптации мигрантов и временных работников
29. Роль психологического климата в формировании лояльности сотрудников
30. Современные методы психологической поддержки в сфере труда

Практическое задание (кейс)

Ситуация 1: Определение потребностей сотрудников в корпоративной тренинг-программе

Пример: Компания планирует внедрить программу повышения мотивации и хочет понять, какие аспекты сейчас требуют наибольшего внимания. Вопрос: Какие методы исследования потребностей целевой аудитории лучше всего использовать в данной ситуации? Почему?

Ситуация 2: Удержание интереса сотрудников на дистанционной работе

Пример: В организации внедрены гибкие графики и удалённая работа, но наблюдается снижение мотивации и активность участников. Вопрос: Какие факторы влияют на устойчивость интереса к психологическим знаниям и услугам в условиях удаленной работы? Какие меры можно применить для повышения мотивации?

Ситуация 3: Проведение информационной кампании о психологической помощи внутри компании

Пример: Руководство решило повысить информированность сотрудников о возможности получить психологическую поддержку, разработав серию информационных сообщений и презентаций. Вопрос: Какие методы и формы коммуникации (устные, письменные, цифровые) наиболее эффективны для взаимодействия с целевой аудиторией в данном случае? Почему?

Ситуация 4: Разработка программы по продвижению психологических услуг

Пример: В компании планируют внедрить программу поддержки устойчивого развития сотрудников, учитывая их запросы и особенности организации. Вопрос: Какие аспекты следует учитывать при разработке и адаптации программы для эффективной продажи и популяризации психологических услуг?

Ситуация 5: Оценка потребностей новых сотрудников

Пример: В рамках адаптации новых работников руководитель хочет узнать о их ожиданиях и потребностях в профессиональном развитии. Вопрос: Какие методы исследования можно использовать для выявления первичных потребностей новых сотрудников, чтобы подготовить индивидуальные планы развития?

Ситуация 6: Анализ корпоративной культуры и этических стандартов

Пример: В организации произошел скандал, связанный с некорректным поведением одного из руководителей, что вызвало снижение доверия сотрудников. Вопрос: Как анализировать соответствие организационных политик и процедур этическим стандартам? Какие шаги следует предпринять для восстановления этического климата?

Ситуация 7: Адаптация информационных материалов под особенности аудитории

Пример: Необходимо подготовить информационный буклет о профилактике профессионального выгорания для работников разных возрастных и профессиональных групп. Вопрос: Какие критерии следует учитывать при оценке и адаптации содержания материалов для повышения их эффективности?

Ситуация 8: Использование результатов исследований для формирования коммуникационной стратегии

Пример: В ходе опроса выявлены основные причины снижения мотивации сотрудников и их потребности в поддержке. Вопрос: Как использовать полученные данные в разработке коммуникационной стратегии, направленной на повышение вовлеченности и мотивации?

Ситуация 9: Анализ соответствия деятельности этическим стандартам

Пример: Психолог проводит консультацию в организации и сталкивается с ситуацией, когда клиент просит раскрыть личные данные другого сотрудника без его согласия. Вопрос: Как оценить соответствие своих действий этическим стандартам и стандартам безопасности труда? Какие шаги следует предпринять?

Ситуация 10: Внедрение политики безопасности в деятельность психолога

Пример: В организации разработан новый регламент по соблюдению конфиденциальности клиентских данных и предотвращению профессиональных рисков. Вопрос: Какие меры стоит предпринять, чтобы обеспечить соответствие своей деятельности данным нормативным требованиям и корпоративной политике?

Итоговый тест

1. Какой метод исследования позволяет получить глубокое понимание индивидуальных потребностей сотрудников?
 - a) Анкетирование
 - b) Интервью
 - c) Глубинное интервью
 - d) Наблюдение
2. Что является основной целью фокус-группы в психологии труда?
 - a) Оценка производительности труда
 - b) Изучение групповой динамики
 - c) Выявление скрытых потребностей сотрудников
 - d) Анализ корпоративной культуры
3. Какой метод исследования наиболее эффективен для изучения мотивации сотрудников на удаленном рабочем месте?
 - a) Личные встречи
 - b) Тестирование
 - c) Онлайн-опросы
 - d) Наблюдение
4. Какой инструмент используется для количественной оценки удовлетворенности трудом?
 - a) Проективные методики
 - b) Шкалы Лайкерта
 - c) Свободные интервью
 - d) Экспертная оценка
5. Как называется метод, при котором исследователь наблюдает за поведением сотрудников в естественных условиях?
 - a) Эксперимент
 - b) Натуральное наблюдение
 - c) Социометрия
 - d) Психологическое тестирование
6. Какой фактор является ключевым для поддержания долгосрочной мотивации сотрудников?
 - a) Высокая зарплата
 - b) Возможность профессионального роста
 - c) Удобное рабочее место
 - d) Корпоративные праздники
7. Какой тип мотивации связан с внутренним удовлетворением от выполнения работы?
 - a) Внутренняя мотивация
 - b) Внешняя мотивация
 - c) Социальная мотивация
 - d) Принудительная мотивация
8. Какой теоретик предложил концепцию иерархии потребностей?
 - a) Фредерик Герцберг
 - b) Абрахам Маслоу
 - c) Дэвид Макклелланд
 - d) Виктор Врум
9. Какой фактор, согласно теории двухфакторной мотивации Герцберга, относится к "гигиеническим"?
 - a) Признание достижений
 - b) Условия труда
 - c) Работа с интересными задачами
 - d) Возможности для самореализации

10. Что способствует устойчивому интересу сотрудников к психологическим знаниям?
 - a) Однократные семинары
 - b) Регулярные тренинги и практикумы
 - c) Формальные отчеты
 - d) Письменные инструкции
11. Какой канал коммуникации наиболее эффективен для передачи сложной информации?
 - a) Устный разговор
 - b) SMS-сообщения
 - c) Электронная почта с подробным описанием
 - d) Социальные сети
12. Какой стиль общения помогает установить доверительные отношения с сотрудниками?
 - a) Эмпатический стиль
 - b) Авторитарный стиль
 - c) Формальный стиль
 - d) Информационный стиль
13. Что является ключевым элементом успешной обратной связи?
 - a) Критика
 - b) Общие рекомендации
 - c) Конкретные примеры
 - d) Эмоциональная окраска
14. Какой формат коммуникации лучше всего подходит для удаленных команд?
 - a) Личные встречи
 - b) Видеоконференции
 - c) Почтовые отправления
 - d) Телефонные звонки
15. Какой барьер может препятствовать эффективной коммуникации в коллективе?
 - a) Четкие инструкции
 - b) Открытый диалог
 - c) Языковые различия
 - d) Позитивная атмосфера

Раздел 4: Методы продвижения психологических услуг

16. Какой метод наиболее эффективен для продвижения психологических услуг среди молодежи?
 - a) Печатная реклама
 - b) Социальные сети
 - c) Телевизионная реклама
 - d) Реклама на радио
17. Какой подход используется для адаптации психологических услуг под потребности рынка?
 - a) Стандартизация
 - b) Персонализация
 - c) Унификация
 - d) Автоматизация
18. Что является ключевым фактором успешного продвижения психологических услуг?
 - a) Низкая цена
 - b) Доказанная эффективность
 - c) Яркая реклама
 - d) Большое количество клиентов
19. Какой канал продвижения услуг наиболее эффективен для B2B-клиентов?
 - a) Instagram
 - b) LinkedIn

- c) TikTok
- d) YouTube

20. Какой элемент маркетингового плана важен для привлечения клиентов?
- a) Количество сотрудников
 - b) Уникальное торговое предложение (УТП)
 - c) Размер офиса
 - d) График работы
21. Какой документ регулирует безопасные условия труда в организации?
- a) Устав компании
 - b) Стандарты OHSAS 18001
 - c) Политика HR-отдела
 - d) Корпоративный кодекс
22. Что является основным принципом профессиональной этики психолога?
- a) Прибыльность
 - b) Конфиденциальность
 - c) Популярность
 - d) Коммерциализация
23. Какой закон регулирует права работников на безопасные условия труда?
- a) Закон о занятости населения
 - b) Трудовой кодекс РФ
 - c) Гражданский кодекс РФ
 - d) Налоговый кодекс РФ
24. Какой принцип корпоративной культуры способствует улучшению условий труда?
- a) Иерархия
 - b) Открытость
 - c) Централизация
 - d) Формализация
25. Что необходимо для обеспечения соответствия деятельности психолога этическим стандартам?
- a) Высокая зарплата
 - b) Регулярное обучение
 - c) Большая клиентская база
 - d) Маркетинговая стратегия
26. Какой метод используется для анализа организационных политик?
- a) Наблюдение
 - b) Сравнительный анализ
 - c) Интервью
 - d) Эксперимент
27. Какой подход помогает психологу адаптировать свою деятельность под требования организации?
- a) Интуитивный
 - b) Системный
 - c) Случайный
 - d) Формальный
28. Какой навык важен для психолога при работе с конфликтами в коллективе?
- a) Убеждение
 - b) Медиация
 - c) Игнорирование
 - d) Наказание
29. Какой инструмент помогает оценить соответствие деятельности психолога нормативным требованиям?
- a) Личные наблюдения
 - b) Аудит

- c) Интервью
 - d) Тестирование
30. Какой метод используется для выявления проблем в корпоративной культуре?
- a) Формализация
 - b) Диагностика
 - c) Имитация
 - d) Моделирование
31. Какой метод исследования позволяет выявить скрытые мотивы сотрудников через их неосознанные реакции?
- a) Анкетирование
 - b) Наблюдение
 - c) Проективные методики
 - d) Интервью
32. Как называется процесс анализа данных, собранных с помощью опросов или интервью?
- a) Качественный анализ
 - b) Количественный анализ
 - c) Сравнительный анализ
 - d) Психологическое моделирование
33. Какой инструмент используется для изучения групповой динамики в коллективе?
- a) Тестирование личности
 - b) Социометрия
 - c) Глубинное интервью
 - d) Наблюдение
34. Какой метод исследования наиболее подходит для оценки удовлетворенности трудом в крупных компаниях?
- a) Личные беседы
 - b) Массовые онлайн-опросы
 - c) Фокус-группы
 - d) Эксперимент
35. Что является основным преимуществом использования цифровых платформ для исследования потребностей сотрудников?
- a) Высокая точность
 - b) Широкий охват аудитории
 - c) Индивидуальный подход
 - d) Длительность исследования

Раздел 2: Факторы, влияющие на мотивацию и устойчивость интереса

36. Какой фактор мотивации связан с получением внешнего вознаграждения, например, премии?
- a) Внутренняя мотивация
 - b) Внешняя мотивация
 - c) Самоактуализация
 - d) Социальная мотивация
37. Какой теоретик связывал мотивацию с ожиданием успеха и страхом неудачи?
- a) Абрахам Маслоу
 - b) Джон Аткинсон
 - c) Виктор Врум
 - d) Фредерик Герцберг
38. Какой фактор способствует снижению профессионального выгорания?
- a) Увеличение рабочей нагрузки
 - b) Баланс работы и отдыха

- c) Повышение зарплаты
 - d) Частые проверки эффективности
39. Какой элемент корпоративной культуры может повысить мотивацию сотрудников?
- a) Строгие правила
 - b) Признание достижений
 - c) Централизованное управление
 - d) Формализация процессов
40. Какой тип обратной связи наиболее эффективен для повышения мотивации?
- a) Критика ошибок
 - b) Позитивное подкрепление
 - c) Игнорирование результатов
 - d) Общие рекомендации
41. Какой стиль общения лучше всего подходит для разрешения конфликтов в коллективе?
- a) Авторитарный стиль
 - b) Диалоговый стиль
 - c) Информационный стиль
 - d) Формальный стиль
42. Какой канал коммуникации наиболее эффективен для передачи срочной информации?
- a) Электронная почта
 - b) Телефонный звонок
 - c) Почтовое отправление
 - d) Социальные сети
43. Что является ключевым элементом успешной письменной коммуникации?
- a) Длина текста
 - b) Четкость формулировок
 - c) Эмоциональная окраска
 - d) Количество приложений
44. Какой барьер может препятствовать эффективной коммуникации в международной команде?
- a) Различия в возрасте
 - b) Языковые различия
 - c) Разные часовые пояса
 - d) Технические сбои
45. Какой формат коммуникации лучше всего подходит для объяснения сложных процедур?
- a) SMS-сообщения
 - b) Пошаговые инструкции
 - c) Видеоролики
 - d) Социальные сети

Раздел 4: Методы продвижения психологических услуг

46. Какой метод продвижения услуг наиболее эффективен для малого бизнеса?
- a) Телевизионная реклама
 - b) Личные рекомендации
 - c) Массовые рассылки
 - d) Реклама на радио
47. Какой элемент маркетингового плана важен для привлечения клиентов через социальные сети?
- a) Большое количество постов
 - b) Качественный контент
 - c) Частые акции
 - d) Высокая цена

48. Какой подход помогает адаптировать психологические услуги под запросы конкретного клиента?
- a) Стандартизация
 - b) Индивидуализация
 - c) Автоматизация
 - d) Унификация
49. Какой канал продвижения услуг наиболее эффективен для взаимодействия с HR-менеджерами?
- a) Instagram
 - b) LinkedIn
 - c) TikTok
 - d) YouTube
50. Что является ключевым фактором успешного продвижения психологических услуг среди руководителей компаний?
- a) Низкая цена
 - b) Доказанная эффективность
 - c) Яркая реклама
 - d) Большое количество клиентов

Итоговое задание

1. Теоретическая часть**Задание:**

Выберите 2 вопроса из приведенного ниже и дайте краткий, содержательный ответ, обязательно с использованием примеров для иллюстрации.

Вопросы:

- 1.1. Охарактеризуйте методы и техники исследования потребностей целевой аудитории в области психологии труда.
 - 1.2. Опишите факторы, влияющие на мотивацию и устойчивость интереса к психологическим знаниям и услугам.
 - 1.3. Расскажите о способах эффективной коммуникации с целевой аудиторией в контексте психологии труда и приведите примеры.
 - 1.4. Объясните методы продвижения психологических услуг и их адаптацию под потребности рынка на примерах из практики.
 - 1.5. Опишите основные принципы разработки программ и мероприятий, направленных на стимулирование интереса к психологическим практикам.
 - 1.6. Какие методы оценки эффективности информационных материалов используются в работе психолога и как их применять?
 - 1.7. Обоснуйте значение анализа организационной политики и процедур при формировании этических стандартов работы психолога.
 - 1.8. Расскажите о подходах к анализу организационной культуры и их использовании для улучшения психологической работы внутри компании.
-

2. Практическая часть**Задание:**

Выберите один из предложенных ниже вариантов и разработайте проект, ориентированный на развитие компетенций. В плане необходимо отразить:

Вариант А: Разработка программы информационной кампании

- **Тематика программы:** Определите основную тему информационного мероприятия (например, "Психологическая поддержка сотрудников в условиях стрессовых нагрузок").
- **Цели программы:** Укажите, какие конкретные результаты должны быть достигнуты (например, повышение уровня информированности, формирование позитивного отношения к психологической помощи).
- **Ключевые показатели эффективности:** Определите, каким образом будете оценивать успех реализации программы (например, увеличения числа обращений, обратная связь слушателей).

Вариант Б: Разработка мероприятия по повышению мотивации к профессиональному развитию

- **Тема мероприятия:** Определите название и тему (например, "Профмастерство и развитие: мотивация к обучению").
- **Структура проведения:** Опишите основные этапы: вступительное слово, дискуссии, упражнения, обратная связь.
- **Методы и упражнения:** Перечислите используемые формы (групповая работа, ролевые игры, кейс-методы).
- **Ожидаемые результаты:** Что должны получить участники из этого мероприятия? Как оно поможет сформировать или укрепить мотивацию к развитию.