

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 ФИО  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Направление/специальность подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Технологии управления персоналом
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
2	3	5	180	8	0	0	8	172	0	0	172	диф. зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

**38.04.03 Управление персоналом**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Шевченко Наталья Николаевна, д.филос.н., профессор, профессор

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена

на заседании кафедры-разработчика

рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена

на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

## **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 — способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ПК-92 — способен к саморазвитию в условиях неопределенности, формулировать себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, выбирать способы решения и направления развития

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **УК-3**

#### *знания:*

теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом;  
основные подходы и методы стратегического управления персоналом;  
содержание основных методов управления персоналом;  
основные принципы командной работы;;

#### *умения:*

применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом;  
формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития;  
проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом;  
работать в команде на основе стратегии сотрудничества;;

#### *навыки:*

навыками применения на практике основных подходов и методами стратегического управления персоналом;  
основными способами и приемами разработки и реализации стратегий развития персонала;  
практическими навыками построения системы стратегического управления персоналом и направлений стратегического развития;  
анализировать возможные последствия личных действий в командной работе.

### **ПК-92**

#### *знания:*

основные функции ученого (исследователя) и личностные качества, необходимые человеку для того, чтобы эти функции выполнять;;

#### *умения:*

умение работать с информационными массивами с целью выявления векторов целеполагания в личностном развитии;  
учет факторов интенсификации смены технологий и перспектив их влияния на востребованность профессиональных навыков;  
умение адаптироваться к культуре непрерывного обучения в течение всей жизни;;

#### *навыки:*

формирование системного мышления, при котором все смысловые единицы, которыми оперирует психика человека, взаимосвязаны друг с другом и взаимообусловлены;.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.04.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-1 — Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Практические занятия		УК-3	ПК-92
2	3	<b>Раздел 1. Психология труда как наука. История психологии труда.</b> 1. Объект, предмет, методы психологии труда. 2. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда в настоящее время. 3. Существенные признаки труда. Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). 4. Объект, предмет, средства труда, и средства производства, производственные отношения. 5. Предвзвешенности о труде: идеал «легкого труда», наивный анти-энтропизм, душевная слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком». 6. История индустриальной психологии в России (20–30-е гг.). 7. Рефлексология В. М. Бехтерева. 8. Эргология и эрготехника В. Н. Мясищева. 9. Учение о доминанте А. А. Ухтомского. 10. Учение о личности и индивидуально-психологических различиях в работах А. Ф. Лазурского. 11. Концепция научного управления Ф. У. Тейлора и науки о труде. 12. Хотторнские эксперименты. 13. Организационное становление индустриальной психологии в США и странах Европы.	86	4	4	82	50	50
2	3	<b>Раздел 2. Социология труда. Труд и социально-трудовые отношения.</b> 1. Содержание понятий "труд", "экономика труда", «социология труда». 2. Понятия «трудовой потенциал», «трудовой потенциал общества», «трудовой потенциал предприятия», «трудовой потенциал работника». И х структура и факторы формирования 3. Влияние демографических факторов на трудовые ресурсы. 4. Содержание социально-трудовых отношений. Основные элементы структуры социально-трудовых отношений. 5. Особенности занятости населения как элемента социально-экономической политики. Основные направления регулирования занятости населения.	94	4	4	90	50	50
<b>Всего за 3 семестр</b>			180	8	8	172	100	100
<b>Всего по дисциплине</b>			180	8	8	172	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Психология труда как наука. История психологии труда.	Диагностика структуры сигнальных систем (Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова)	4
2	Раздел 2. Социология труда. Труд и социально-трудовые отношения.	Характеристика основных типов социально-трудовых отношений. Дискуссия.	4
<b>Всего за 3 семестр</b>			8

#### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Психология труда как наука. История психологии труда.	Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 1; Подготовка к зачету.	82
2	Раздел 2. Социология труда. Труд и социально-трудовые отношения.	Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 2; подготовка к решению задач, кейсов; подготовка к зачету	90
<b>Всего за 3 семестр</b>			172

### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																17
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
3	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ		Реф, ВПЗ	ДР	ВПЗ	ВПЗ	Реф, ВПЗ	ДР	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	ДР	Вопр. Диф. Зач, диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- ВПЗ – вопросы/задания по темам ПЗ;
- Реф – реферат;
- Вопр.Диф.Зач – вопросы к дифференцированному зачету;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. Е. А. Климов, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. . Психология труда, инженерная психология и эргономика. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
2. И. Ф. Кефели, И. И. Шатилова, Е. В. Сорокина. . Социология и психология труда. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2017, 78 экз.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

не требуются.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://library.voenmeh.ru> — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова;
2. <https://urait.ru> — Главная – Образовательная платформа Юрайт. Для вузов и ссузов..

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Практические занятия:**

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

### **6.2. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.04.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ"* им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-3 способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ПК-92 способен к саморазвитию в условиях неопределенности, формулировать себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, выбирать способы решения и направления развития.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами психологии и социологии труда, а именно:

Психология труда как наука. История психологии труда. Методы психологии труда. Субъект труда и его структура. Психологическая теория деятельности. Человек и труд. Психологическое профессиоведение. Психологические основы профотбора. Классификации профессий. Проблема развития человека как субъекта труда. Психология безопасности в труде. Профессиональная работоспособность. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Индивидуальный стиль деятельности. Социология труда. Труд и социально-трудовые отношения. Основы организации труда. Разделение и кооперация труда. Социальные основы трудовой деятельности.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 з.е., **180 ч**. Программой дисциплины предусмотрены практические занятия (**8 ч.**), самостоятельная работа студента (**172 ч**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 180 ч., из них 8 ч. аудиторных занятий, и 172 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Психология труда как наука. История психологии труда.</b>		
Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 1; Подготовка к зачету.	Е. А. Климов, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. . Психология труда, инженерная психология и эргономика: Москва: Юрайт, 2021 (1)	82
Итого по разделу 1		82
<b>Раздел 2. Социология труда. Труд и социально-трудовые отношения.</b>		
Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 2; подготовка к решению задач, кейсов; подготовка к зачету	И. Ф. Кефели, И. И. Шатилова, Е. В. Сорокина. . Социология и психология труда: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2017 (2)	90
Итого по разделу 2		90

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету;
- дифференцированный зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Вопросы/задания по темам ПЗ

1. Диагностика структуры сигнальных систем (Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова)
2. Составление характеристики личности на основании биографического метода.
3. Неэкспериментальные психологические методы.
4. Стандартизированное наблюдение как метод оценки уровня профессионализма.
5. Характеристика профессионально важных качеств.
6. Схема описания профессиональной деятельности.
7. Анализ производственных ситуаций.
8. Анализ профессиограммы.
9. Примеры распределения профессий в соответствии с классификацией Е. А. Климова
10. Выбор профессии.
11. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.
12. Оценка требований надежности вашего рабочего поста
13. Определение монотоностойчивости личности
14. Оценка нервно-психического напряжения
15. Оценка профессиональной эффективности.
16. Оценка удовлетворенности работой (методика В. А. Розановой)
17. Характеристика основных типов социально-трудовых отношений.
18. Классификация трудовых процессов.
19. Методы изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени.
20. Характеристика феноменов социальной организации.
21. Роли работников в коллективе

#### Реферат

1. Психология труда в зарубежной психологической науке.
2. Развитие психологии труда в России.
3. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии труда.
4. Место психологии труда в системе наук.
5. Содержание и своеобразие предмета «Психология труда».
6. Основные задачи психологии труда.
7. Методы исследования в психологии труда
8. Разработка вопросов трудовой этики в работе М. Веббера «Протестанская этика и дух капитализма».
9. Вопросы социологии труда в сочинении Э. Дюркгейма «Об общественном разделении труда».
10. Понимание категории «труд» в экономических работах К. Маркса.
11. Ф. Тейлор и его концепция «научного управления трудом».
12. Хотторнский эксперимент Э. Мэйо и концепция «человеческих отношений».
13. Профессиограмма, психограмма, системное профессиографирование. Схемы анализа трудовой деятельности (взгляды Е.М.Ивановой, Е.А.Климова, В.Д.Шадрикова).
14. Типы профессиограмм. Различные схемы профессиографирования. Понятие «формула профессии» (по Е.А.Климову). Понятие «аналитическая профессиограмма» (по Е.М.Ивановой).
15. Факторы эффективности трудовой деятельности, внешние и внутренние мотивационные факторы.

16. Основные методы профессиографирования. Трудности и проблемы при изучении профессий в современных условиях.
17. Схема переформулирования «социального заказа», полученного от некомпетентных лиц на язык психологии труда (по Е.А.Климову).
18. Новые теории трудовой мотивации в зарубежной социологии.
19. Социальная защита работников в условиях перехода к рыночной экономике.
20. Барьеры на пути социальных нововведений в сфере труда.
21. Особенности российской безработицы.
22. Забастовочные движения в России: причины, тенденции, последствия.

Методические рекомендации для студентов по подготовке и написанию реферата

Слово “реферат” в переводе с латинского означает “докладывать, сообщать, излагать”. Более дифференцированное определение этого слова дается в Словаре современного русского литературного языка и Толковом словаре русского языка под редакцией Д.Н. Ушакова (Толковый словарь русского языка под ред. Д.Н. Ушакова. М., 1939). В них реферат определяется как:

1. Краткое изложение основных положений книги, учения или научной проблемы в письменном виде или в форме доклада;
2. Доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора литературных и других источников по ней.

Отсюда следует, что сущность и назначение реферата заключается в семантически адекватном, кратком изложении, но с достаточной полнотой основного содержания текста-источника, передаче проблемной информации по заданной теме.

Рефераты, в зависимости от выполняемых ими функций, могут быть различных видов (информационные, индикативные и др.). Реферат по экономической географии и региональной экономике представляет собой «Аналитический реферат-обзор».

#### I. Методика работы над рефератом

1. Выбор темы реферата осуществляется в соответствии с программой курсов на основе перечня тем, утвержденных кафедрой по изучаемым дисциплинам.

2. Студенты могут предложить собственную тему (или уточнить редакцию предлагаемой темы) по согласованию с преподавателем, но только в рамках программ изучаемого курса.

Приступая к подготовке реферата, помните, что ваша главная цель – глубоко осмыслить материал по теме реферата, объективно и корректно изложить положения авторов текстов-источников и сформулировать собственное отношение к изложенному.

3. Подберите литературу по теме реферата. Внимательно прочитайте и проанализируйте выбранные источники: вычленили наиболее важную проблематику по избранной теме, сущность точек зрения авторов и излагаемых ими подходов. Выпишите основные положения, которые могут составить содержание вашего реферата.

В качестве литературных источников могут быть использованы различные материалы. Однако, в первую очередь, следует обратиться к перечню источников, данных в списке основной, дополнительной литературы и литературы на иностранном языке, по изучаемым дисциплинам.

4. Сравните информацию изучаемых источников, определите общее и различия, выберите базовый источник, где тема, на ваш взгляд, изложена наиболее полно.

5. Составьте план реферата. Он должен включать в себя следующие разделы:

а) Введение (представление темы реферата):

1) цель и задачи реферата,

2) актуальность рассматриваемой проблемы;

б) Главная часть (аналитическое изложение рассматриваемой проблемы):

1) формулировка вопросов темы (как правило, не более 3-х),

2) письменное изложение содержания рассматриваемых вопросов;

в) Заключение (выводы, которые должны быть сделаны автором по исследованным источникам, и мнение автора по рассмотренным вопросам реферата);

г) Библиография (список литературы, использованной при написании работы, с указанием исходных данных).

6. Сделайте целевое перераспределение информации источников в соответствии с планом реферата.

7. Синтезируйте выбранные вами материалы из различных источников в собственный логически связанный текст с элементами собственного анализа и критической оценки позиции авторов, при этом возможна аргументация позиции автора реферата при присоединении его к одной из точек зрения или описываемым положениям.

8. Прочитайте написанный вами текст реферата. Проанализируйте его с точки зрения точности и адекватности изложения позиций авторов текстов-источников. Сделайте оценку собственной аргументации выдвинутых (изложенных) вами положений.

9. Отредактируйте написанный текст, наберите на компьютере или напечатайте его на машинке через 1.5 интервала.

## II. Оформление работы

### 1. Реферат должен иметь:

- а) Титульный лист, который оформляется по следующему образцу (см. рисунок № 1).
  - б) План реферата, с указанием страниц разделов (вопросов) реферата.
  - в) Введение (на 0,5-1 страницы).
  - г) Текстовое изложение главной части, в соответствии с разделами (вопросами) плана реферата.
  - д) Заключение (в конце реферата, на одну-две страницы).
  - е) Иллюстрированный материал (таблицы, графики, рисунки лучше давать в тексте реферата).
  - ж) Список использованной литературы дается на отдельных страницах (странице) после текстового изложения материала (не менее 15 наименований). Допускается литература старше 5 лет (но не более 20%), интернет-ресурсы указываются следующим образом: Режим доступа ... наименование ресурс. Дата обращения.....
  - з) Сноски на источники, использованные при написании реферата, целесообразно делать на страницах текста там, где они приводятся, указав в скобках № источника и страницу.
  - и) Приложения (в виде схем) приводятся в конце реферата.
2. Нумерация страниц реферата должна быть сквозной (титульный лист не нумеруется, следующая за ним страница идет под №2).
3. Текстовое расположение материала должно быть на стандартных листах (поле слева – 3 см., верхнее и нижнее поле – 2 см.).
4. Реферат скрепляется скоросшивателем или может быть представлен в специальной папке.

## III. Требования к реферату

1. Должен быть подготовлен по теме, в соответствии с программой изучаемого курса и представлен преподавателю в срок, установленный решением кафедры.
2. Объем реферата должен соответствовать 15-20 страницам печатного (набранного) текста (шрифт №14), через 1,5 интервала.
3. Реферат должен быть оформлен в соответствии с вышеуказанными требованиями (рекомендациями).

## IV. Оценка реферата

Осуществляется по 5-ти бальной системе, которая включает в себя все вышеуказанные компоненты по подготовке, написанию, содержанию и оформлению работы.

### **Вопросы к дифференцированному зачету**

1. Предмет, цели и задачи психологии труда
2. История и тенденции развития прикладной психологии в сфере профессионального труда
3. История отечественной психологии труда
4. Методы психологии труда
5. Место психологии труда в системе наук. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия
6. Основные разделы психологии труда. Понятие «эргономика»
7. Эргатическая система, эргатические функции
8. Когнитивные и регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности
9. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом
10. Способности как факторы профессиональной деятельности
11. Профессионально важные качества личности
12. Развитие человека как субъекта труда. Профессиональное становление личности
13. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
14. Коллективный субъект трудовой деятельности. Профессиональные конфликты
15. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов
16. Понятие функционального состояния в труде
17. Динамика работоспособности и состояния утомления
18. Принципы и методы диагностики и коррекции функциональных состояний
19. Понятие профессиональной деятельности, специальности, должности. Трудовой пост в организации и его компоненты
20. Психологическая структура профессиональной деятельности
21. Основные типы и виды профессиональной деятельности
22. Метод профессиографии.
23. Профориентация и профконсультация.
24. Психологические основы профотбора и аттестации кадров
25. Психология безопасности в труде
26. Предмет социологии труда, ее функции и задачи.
27. Взаимосвязь социологии труда с другими науками. Специфика социологического подхода к изучению проблем труда.
28. Развитие понимания труда в ходе исторической практики людей.

29. Современное социологическое понимание категории «труд».
30. Основные этапы становления и развития социологии труда.

#### **Дифференцированный зачет**

Оценочные требования к дифференцированному зачету:

- оценка ОТЛИЧНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
- оценка ХОРОШО – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами;
- оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
- оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Практические занятия		УК-3	ПК-92	
2	3	Раздел 1. Психология труда как наука. История психологии труда.	86	4	4	82	50	50	Реферат, Вопросы/задания по темам ПЗ, Вопросы к дифференцированному зачету
2	3	Раздел 2. Социология труда. Труд и социально-трудовые отношения.	94	4	4	90	50	50	Вопросы/задания по темам ПЗ, Реферат, Вопросы к дифференцированному зачету
Всего за 3 семестр			180	8	8	172	100	100	
Всего по дисциплине			180	8	8	172	100	100	



## Критерии оценивания

### УК-3

*Вопросы открытого типа:*

- № 1 социально-экономическое мероприятие, которое не может позитивно отразиться на социальной сфере общества:
- № 2 Составной частью концепции гуманизации труда являются:
- № 3 **Социальное партнерство – это:**
- № 4 Что не отражает социальную эффективность плана социального развития:
- № 5 К факторам внутренней социальной среды организации относятся:
- № 6 Основным представителем школы научного менеджмента является:
- № 7 В чем заключается социальная ответственность организации:
- № 8 **Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:**
- № 9 **К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:**

№ 10

**Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:**

*Вопросы закрытого типа:*

- № 1 Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий:
- № 2 В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет:
- № 3 **Является ли управление социальным развитием организации специфическим видом менеджмента и вместе с тем составной частью управления персоналом?**
- № 4 Является ли удовлетворенность трудом, эмоционально окрашенным состоянием сбалансированности (соотношения) между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления?
- № 5 **Составной частью концепции гуманизации труда являются:**
- № 6 Социальное партнерство – это:
- № 7 Что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:
- № 8 **К факторам внутренней социальной среды организации относятся:**
- № 9 В чем заключается социальная ответственность организации:
- № 10 Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:

### ПК-92

*Вопросы открытого типа:*

- № 1 Определите, что не является методом оценки компетенций персонала.
- № 2 **Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала?**
- № 3 Приток новых людей и идей в организацию уменьшает следующий комплекс кадровых мероприятий:
- № 4 **Профессиограмма раскрывает...**
- № 5 **Суть делегирования состоит**
- № 6 Доверительное обращение руководителя к сотруднику есть проявление какого типа внутриорганизационной карьеры:
- № 7 К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:
- № 8 **Компетенция персонала характеризует**
- № 9 **Современные концепции управления персоналом базируются ...**
- № 10 Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

*Вопросы закрытого типа:*

- № 1 **Представьте последовательность этапов процессов профессионального обучения:**

- № 2      **К японскому менеджменту персонала не относится:**
- № 3      **Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?**
- № 4      **С позиции работодателя целями непрерывного обучения является:**
- № 5      Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:
- № 6      **Назовите мероприятия по развитию человеческих ресурсов:**
- № 7      **Потенциал специалиста – это:**
- № 8      **Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчив, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:**
- № 9      **С позиции работника определяют следующие цели непрерывного обучения:**
- № 10     **Выберете одну процедуру должностного продвижения персонала**