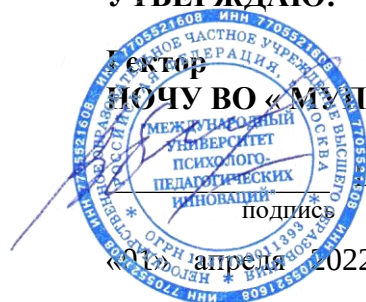


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.06.2025 14:36:15
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
НОЧУ ВО «МУПИ»



В.В. Борисова

подпись

«01» апреля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психология кадрового менеджмента

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
Кадровый менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения
очно-заочная

Москва 2022 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология кадрового менеджмента»

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8 Способен участвовать в управлении проектом, программой по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИПК-8.1 Проводит психологический анализ профессиональной деятельности персонала и применяет методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Психология кадрового менеджмента» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б. «Дисциплины (модули) по выбору».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Психология кадрового менеджмента» составляет 3 зачетных единиц.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		8	-
Аудиторные занятия (всего)	28	28	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	14	14	-
Практические занятия (ПЗ)	14	14	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	80	80	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Контрольная работа	18	18	-
Подготовка к практическим занятиям	62	62	-
Тестирование	-	-	-
Вид промежуточной аттестации – зачет			-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Психологические дисциплины о труде (психология труда, инженерная психология, эргономика и др.) и их положение среди наук, изучающих труд	11	1	-	10
2.	Тема 2. Единство и противоречия структуры индивидуального сознания на разных стадиях личностного и карьерно-трудового развития	13	1	2	10
3.	Тема 3. Особенности использования нормативных понятий в инженерной психологии и эргономика	14	2	2	10
4.	Тема 4. Понятия профессионального сознания, психологии профессий и психологии специальности	14	2	2	10
5.	Тема 5. Понятие трудового процесса как эргатической системы	12	2	-	10
6.	Тема 6. Функциональные состояния в профессиональной деятельности	14	2	2	10
7.	Тема 7. Психологическое обеспечение жизненных, профессиональных выборов и карьерных устремлений личности на разных стадиях развития человека как субъекта труда	15	2	3	10
8.	Тема 8. Роль профессиональных сообществ в развитии сознания и должного поведения субъекта труда	15	2	3	10
Всего		108	14	14	80

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
Зачет		-	-	-	-
Итого		108			

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Психологические дисциплины о труде (психология труда, инженерная психология, эргономика и др.) и их положение среди наук, изучающих труд

Основные области знания и практики, смежные с психологией труда, имеющие различные степени родства: философия и политическая экономия, социология труда, экономика труда, трудовое право, физиология и гигиена труда, производственная санитария, врачебно-трудовая экспертиза, медицина профзаболеваний, педагогика трудового обучения и профессиональная педагогика, антропология, палеоантропология и др.

Тема 2. Единство и противоречия структуры индивидуального сознания на разных стадиях личностного и карьерно-трудового развития.

Характеристика движущих сил развития и классификации периодов жизни, в которых первостепенное значение имеет социогенетический подход к онтогенетическому возрастному развитию человека. Взаимосвязи успешной социализации современного человека с наличием у него устойчивой потребности в труде и ее реализации на протяжении всего трудоспособного возраста.

Тема 3. Особенности использования нормативных понятий в инженерной психологии и эргономика.

Понятие атрибутов (неотъемлемых признаков труда) и видов труда, их классификации. Многомерность описания специальности как множества состояний сознания и их последовательности. Взаимосвязи сущностных общепсихологических категорий индивида, личности и индивидуальности с категориями труда, профессии и специальности. Аналитическое психологическое трудоведение и его задачи в психографии, профессиографии и сравнительном психологическом профессиоведении. Понятие профессии как множества родственных специальностей.

Тема 4. Понятия профессионального сознания, психологии профессий и психологии специальности

Комплексность и многоаспектность рассмотрения явлений профессионального сознания. Социокультурные традиции формирования профессионального сознания и профессиональной идеологии. Психология профессий как соотнесенность субъекта труда с представителями конкретной специальности или соотнесенность с представителями более широкой социально-профессиональной общности.

Тема 5. Понятие трудового процесса как эргатической системы.

Эргатические или трудовые функции как процессы активности, упорядоченные в соответствии с осознанием субъектом объектов и использованием средств, целей и условий деятельности. Исторические изменения содержания труда. Дескрипторный словарь и особенности его использования для анализа трудовой деятельности и описания трудового процесса.

Тема 6. Функциональные состояния в профессиональной деятельности

Характеристика понятий работоспособности, переживаний в труде, утомления, монотонии, эффективности, самоэффективности и личностного благополучия: общее и различия. Поток: психология оптимального переживания.

Разнообразие представлений об эффективности труда, возможности управления производительностью труда на фоне усложнения трудовой деятельности.

Тема 7. Психологическое обеспечение жизненных, профессиональных выборов и карьерных устремлений личности на разных стадиях развития человека как субъекта труда

Общая характеристика консультативной модели личностного и профессионального развития. Этапы карьерного ориентирования на основе построения картины мира профессий.

Тема 8. Роль профессиональных сообществ в развитии сознания и должного поведения субъекта труда

Явления труда и психическая реальность: общественное разделение труда, общественное трудовое сознание, индивидуальное трудовое сознание. Вид экономической деятельности, Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, соотношение понятий вид экономической деятельности и вид трудовой деятельности, Общероссийский классификатор услуг населению.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Занятие 1.	Тема 2. Единство и противоречия структуры индивидуального сознания на разных стадиях личностного и карьерно-трудового развития
Занятие 2.	Тема 3. Особенности использования нормативных понятий в инженерной психологии и эргономика
Занятие 3.	Тема 4. Понятия профессионального сознания, психологии профессий и психологии специальности
Занятие 4.	Тема 6. Функциональные состояния в профессиональной деятельности
Занятие 5.	Тема 7. Психологическое обеспечение жизненных, профессиональных выборов и карьерных устремлений личности на разных стадиях развития человека как субъекта труда
Занятие 6.	Тема 8. Роль профессиональных сообществ в развитии сознания и должного поведения субъекта труда

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Психология менеджмента : практикум / авт.-сост. И. В. Белашева, А. Д. Ложечкина ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2017. – 107 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563344>

2. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. - 260 с. : табл. - ISBN 978-5-7882-1334-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843>

5.2. Дополнительная литература

1. Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации : учебное пособие / А.К. Болотова, А.В. Мартынова. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7598-0987-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>

2. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный

университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>.
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
5. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
6. Электронная библиотека учебников <http://studentam.net/>
7. Деловой журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
8. Журнал «Кадровый менеджмент» <http://www.hrm.ru>
9. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» <http://www.cfin.ru>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
2. Учебная аудитория Научно-исследовательского центра консультативной и психотерапевтической практики, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с установленным свободно распространяемым программным обеспечением:
 - SPSS 20.0 (RUS) для обработки статистической информации;
 - Textanaty v2.0 для обработки текста.
3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» является дисциплиной, формирующей у обучающихся частично компетенцию ПК-8. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Психология кадрового менеджмента».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Психология кадрового менеджмента» рассматривается в п.5 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» представлена в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Примерные варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине также представлены в п 8 рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Психология кадрового менеджмента», приведен в п.8 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, выполнение контрольной работы. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы, регламентирующей деятельность организаций различных организационно-правовых форм;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- решение типовых расчетных задач по темам;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.5 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых

документов по дисциплине приведен в п.7 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Решение задач в разрезе разделов дисциплины «Психология кадрового менеджмента» является самостоятельной работой обучающегося в форме домашнего задания в случаях недостатка аудиторного времени на практических занятиях для решения всех задач, запланированных преподавателем, проводящим практические занятия по дисциплине.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенций приведены в составе ФОС по дисциплине в п 8 рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-8 Способен участвовать в управлении проектом, программой по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИПК-8.1 Проводит психологический анализ профессиональной деятельности персонала и применяет методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; реферат	Темы 1-7

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1 Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.1.)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и

последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.1.)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3 Критерии оценки контрольной работы

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.1.)

«5» (отлично): все задания контрольной работы выполнены без ошибок в течение отведенного на работу времени; работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; отсутствуют орфографические и пунктуационные ошибки.

«4» (хорошо): задания контрольной работы выполнены с незначительными замечаниями в полном объеме либо отсутствует решение одного задания; работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; отсутствуют грубые орфографические и пунктуационные ошибки.

«3» (удовлетворительно): задания контрольной работы имеют значительные замечания; работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения; присутствуют грубые орфографические и пунктуационные ошибки.

«2» (неудовлетворительно): задания в контрольной работе выполнены не полностью или неправильно; отсутствуют или сделаны неправильно выводы и обобщения; присутствуют грубые орфографические и пунктуационные ошибки.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью;

		все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях)

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.1.)

Примерные вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Психологическое понимание труда и профессии.
2. Стадии, которые проходит человек в онтогенезе как субъект труда.
3. Человек как социально-организационная среда.
4. Человек как индивид, личность, индивидуальность, субъект своей жизнедеятельности.
5. Человек как деятель: самоменеджмент жизни.
6. Психологический аспект мотивации труда.
7. Исследование отношения к труду и методы диагностики мотивации личности.
8. Инструменты мотивации.
9. Корпоративная концепция трудовой мотивации и мотивация соучастия.
10. Развитие методов и подходов к мотивации работников в рыночных условиях.
11. Трудовой пост и его структура.
12. Средства и условия деятельности как компоненты трудового поста
13. Эргатическая система труда и понятие эргатической функции.
14. Профессия как система социальных отношений.
15. Классификация профессий.
16. «Золотое правило» психологии труда.
17. Классификация видов и типов профессиональной деятельности
18. Психологические особенности управленческой и исполнительской деятельности.
19. Психологическая структура совместной деятельности.

20. Психологическая структура индивидуальной деятельности.
21. Психологическая специфика операторской деятельности.
22. Профессиональное действие и операция как способ выполнения трудовой деятельности.
23. Пути развития трудовой деятельности.
24. Психологический анализ трудовой деятельности.
25. Психологические регуляторы труда.
26. Условия трудовой деятельности.

8.3.2. Текущий контроль (контрольная работа)

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.1.)

Примерные вопросы для проведения контрольной работы

1. Психология труда как область знаний.
2. Психология труда как отрасль науки.
3. Психология труда как учебная дисциплина.
4. Психология труда как профессия.
5. Основные проблемы психологии труда.
6. Связь психологии труда с психологическими дисциплинами.
7. Связь психологии труда с другими науками, изучающими труд.
8. Разновидности труда по предмету и продукту труда.
9. Биономический тип труда и биономические профессии, их характеристика.
10. Технономический тип труда и технономические профессии, их характеристика.
11. Социономический тип труда и социономические профессии, их характеристика.
12. Сигнономический тип труда и социономические профессии, их характеристика.
13. Артономический тип труда и артономические профессии, их характеристика.
14. Разновидности труда по целям.
15. Гностический труд и гностические профессии, их характеристика.
16. Преобразующий труд и преобразующие профессии, их характеристика.
17. Изыскательный труд и изыскательные профессии, их характеристика.
18. Разновидности средств и условий труда.
19. Вещественные средства труда, их характеристика.
20. Функциональные средства труда, их характеристика.
21. Классификационные признаки условий труда и их характеристики.
22. Отличие труда от других видов деятельности (игры, учения, общения).
23. Эмпирико-познавательные и преобразующие методы в психологии труда.
24. Возможности и ограничения методов опроса в психологии труда.
25. Специфика метода наблюдения в психологии труда.
26. Специфика метода анализа продуктов деятельности в психологии труда.
27. Понятия профессии и специальности, соотношение понятий должность и специальность.
28. Понятие трудовой деятельности.
29. Трудовой пост в организации и его компоненты.
30. Метод профессиографирования и психографирования.
31. Сопоставление методов профессиографирования и сравнительного профессиоведения.
32. Стадии и этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе.
33. Понятие работоспособности в разных формах онтогенеза.
34. Противоречия личностного и профессионального развития: кризисы развития человека как субъекта труда.
35. Биографический метод в исследовании профессионального развития личности.
36. Принципы комплексного подхода к изучению и формированию сознания и поведения субъекта труда.
37. Понятие профессионального самоопределения как проектирования профессионального жизненного пути.
38. Понятие трудоспособности.

39. Понятие функционального состояния.
40. Понятие усталости и утомления, переутомления.
41. Понятие стресса и дистресса.
42. Понятие монотонии.
43. Типичные стадии динамики работоспособности в течение рабочей смены.
44. Кривая работы.
45. Продуктивность труда и работоспособность.
46. Трудотерапия при восстановлении здоровья.
47. Основы инженерно-психологического проектирования.
48. Понятие эргатической системы.
49. Типы эргатических систем.
50. Понятие полной психологической структуры труда.

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции ПК-8., индикаторы ИПК-8.1.)

Примерные вопросы к зачету

1. Психология труда как область научного и практического знания. Актуальные проблемы научной психологии труда и задачи практической психологии труда.
2. Основные сферы профессиональной деятельности психологов. Место и роль психологов труда в системе профессий психологического профиля.
3. Основные атрибуты труда (объекты (предметы) труда, цели, средства и условия труда).
4. Эргатическая система и эргатические функции. Виды и типы эргатических функций.
5. Психологические признаки труда. Психологическая структура трудовой деятельности в вариантах нормы и деструкции.
6. Трудовой пост и его структура.
7. Эмпирико-познавательные методы в научной психологии труда.
8. Преобразующие или конструктивные методы в практической психологии труда.
9. Субъект труда и его структура, краткая характеристика.
10. Внешняя структура субъекта труда. Деяние, действие и операция.
11. Трудовая мотивация. Иерархическая теория потребностей Маслоу и мотивация достижения Мак'Клеланда.
12. Подкрепляющие теории мотивации и удовлетворенность работой.
13. Произвольная регуляция и саморегуляция субъекта труда. Волевое действие и его этапы.
14. Профессия и формы ее существования.
15. Классификация профессий и признаки ее построения (по Климову).
16. Профессиография и профессиоведение как способы изучения профессии и профессионального ориентирования. Возможности и ограничения психографического подхода.
17. Личностное и профессиональное развитие в контексте возрастной синхронии и асинхронии.
18. Ситуация выбора профессии и факторы ее образующие
19. Профессиональное ориентирование и этапы профконсультирования на основе формирования представлений о мире профессий.
20. Психологические основы профессионального обучения. Специфика компетентностного подхода.
21. Профессиональная пригодность и индивидуальный стиль деятельности.
22. Функциональные состояния субъекта труда. Классификация функциональных состояний и работоспособность субъекта труда.
23. Динамика работоспособности и виды восстановления.
24. Организация труда и разработка режимов труда и отдыха.
25. Структура факторов, определяющих безопасность труда.