

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра истории, педагогики и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

«21» апреля 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

2.1.5.2 «ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ»

НАУЧНАЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная психология

Братск, 2023

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	3
1.1 Цель дисциплины	3
1.2 Задачи дисциплины.....	3
1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы	3
1.4 Требования к уровню освоения содержания дисциплины	3
2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФОРМАМ ОБУЧЕНИЯ И ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	4
2.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения	4
2.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость	4
3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебной работы	4
3.2 Содержание лекционных занятий.....	5
3.3 Практические занятия, семинары.....	6
3.4 Контрольные мероприятия	6
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.1 Рекомендуемая литература	7
4.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	7
5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	9
Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	10
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	14

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель дисциплины: показать специфику современной сферы труда, связанной с развертыванием инновационных процессов и возникновением новых форм взаимодействия работника и организации; рассмотреть основные перспективы изменений в мире профессий и главные тенденции в развитии человека как субъекта трудовой деятельности.

1.2. Задачи дисциплины:

Изучение особенностей формирования и функционирования современного человека в профессиональной среде.

Изучение трудовых и профессиональных особенности взаимоотношений людей в трудовом коллективе.

Освоение методов психологических исследований профессионального труда.

Обеспечение эффективности деятельности человека в динамической организационной системе.

Ознакомление аспирантов с современными тенденциями развития профессионала в сфере труда, обусловленные развертыванием инновационных процессов и появлением новых форм взаимодействия организации и работника.

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология профессиональной деятельности на современном этапе» (2.1.5.1) относится к дисциплинам по выбору.

1.4. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>
знать:	<ul style="list-style-type: none">- классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии профессиональной деятельности;- психологическую структуру профессионально – важных качеств; современные классификации профессий;– психологические детерминанты эффективной и– надежной деятельности.- теоретические и научно-практические исследования отечественных и зарубежных авторов по вопросам психологии профессиональной деятельности, профессионального обучения, профессиональной консультации, профессиональной ориентации, профессионального отбора, снижения аварийности и травматизма; классификации типов деятельности человека-оператора.
уметь:	<ul style="list-style-type: none">- применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда;- создавать и использовать методы– психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда.
владеть:	<ul style="list-style-type: none">- способами выявления и оценки индивидуально - личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития;- навыками проведения профессиографического анализа трудовой и профессиональной деятельности, применения общих и специальных методов психологии в решении поставленных научных и практических задач, устного и письменного изложения конструктивных предложений повышения эффективности труда.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФОРМАМ ОБУЧЕНИЯ И ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

2.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Трудоемкость дисциплины в часах					Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Вид промежуточной аттестации (экзамен, зачет)
		Всего часов (с экз.)	Аудиторных часов	Лекции	Семинары Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Очная	2	108	48	24	24	60	-	зачет

2.2. Распределение объема дисциплины по видам учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость

Вид учебной работы	Трудоемкость, часов	Распределение по курсам, час
		2 КУРС
Аудиторные занятия (всего)	48	48
Лекции (Лк)	24	24
Практические занятия (ПЗ)	24	24
Самостоятельная работа (СР) (всего)	60	60
Подготовка к практическим занятиям	40	40
Подготовка к зачету	10	10
Вид промежуточной аттестации (зачет)	10	10
Общая трудоемкость дисциплины час.	108	108
зач. ед.	3	3

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебной работы

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Виды учебной работы; часы			
		Лекции	Практические занятия	СР*	Всего часов
1.	Раздел 1. Концептуальные основы профессиональной деятельности и рабочего поведения	12	12	6	30
	1.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда.	4	4	2	10

	1.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям	4	4	2	10
	1.3. Профессиональный отбор и подбор персонала.	4	4	2	10
2.	Раздел 2. Формирование и развитие профессионала.	12	12	54	78
	2.1. Становление профессиональных интересов и склонностей.	4	4	12	20
	2.2. Этапы профессионального становления профессионала.	4	4	22	30
	2.3. Психологические особенности управленческой деятельности и управления.	4	4	20	28
	ИТОГО	24	24	60	108

3.2. Содержание лекционных занятий

<i>Номер, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Наименование тем (разделов)</i>	<i>Объем в часах</i>
1. Концептуальные основы профессиональной деятельности и рабочего поведения	<i>1.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда.</i> Компонентов труда, системы трудовых задач, должностной позиции и трудового поста работника; форм организации труда, ответственности и распределения властных полномочий; системы оценки труда сообразно психологическим особенностям и жизненным ориентациям работника. Формы и способы взаимодействия на вертикальном (руководитель - подчиненный) и горизонтальном (участники совместной деятельности) уровнях; особенности коммуникаций сотрудников в Интернет-среде; социально-психологический климат, психологическая совместимость и сплоченность; типология и методы разрешения конфликтных ситуаций в организации.	4
	<i>1.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям.</i> Профессиональный опыт и индивидуальный стиль трудовой деятельности; разработка технологий диагностики и развития профессионально важных качеств работника в разных видах труда; психосемантика профессий. Особенности когнитивной сферы человека при выполнении профессиональных задач; актуализация когнитивных ресурсов в напряженных и экстремальных условиях деятельности, при принятии управленческих решений; требования к когнитивной сфере работника в современных компьютеризованных видах труда в реальной и виртуальной среде, при взаимодействии с искусственным интеллектом; юзабилити инженерия; когнитивная эргономика.	4
	<i>1.3. Профессиональный отбор и подбор персонала.</i> Профессиональное обучение, развитие и психологическое сопровождение персонала; коучинг; социально-психологическая реадaptация участников экстремальной деятельности. Функциональные состояния оптимального и деструктивного типа, типичные для различных видов профессий и форм организации труда; функциональные состояния, характерные для представителей «опасных» и напряженных профессий; диагностика и оптимизация функциональных состояний; психологическое проектирование условий труда, разработка и внедрение комплексных программ преодоления утомления, монотонии.	4
2. Формирование и развитие профессионала.	<i>2.1. Становление профессиональных интересов и склонностей.</i> Мотивация первичного выбора профессии; профессиональная ориентация на этапе выбора профессии. Новообразования и кризисы профессионального роста; развитие карьеры у работников разных категорий; мотивация смены профессии и профессиональная переориентация в зрелом возрасте; конструктивные и деструктивные формы профессионального развития; профессиональная идентичность. Трудовая мотивация; оценка мотивации; мотивация на разных этапах профессионального развития; вовлеченность в работу; трудовая мотивация и приверженность организации; мотивирование персонала.	4

	<p><i>2.2. Этапы профессионального становления профессионала.</i></p> <p>Мотивация первичного выбора профессии; профессиональная ориентация на этапе выбора профессии. Новообразования и кризисы профессионального роста; развитие карьеры у работников разных категорий; мотивация смены профессии и профессиональная переориентация в зрелом возрасте; конструктивные и деструктивные формы профессионального развития; профессиональная идентичность. Трудовая мотивация; оценка мотивации; мотивация на разных этапах профессионального развития; вовлеченность в работу; трудовая мотивация и приверженность организации; мотивирование персонала.</p> <p>2.2. Этапы профессионального становления профессионала.</p> <p>Психологическое обеспечение профессиональной ориентации и профконсультирования на этапах первичного и вторичного выбора профессии. Психологическое обеспечение трудоустройства и адаптации лиц с ограниченными возможностями. Труд и работа в комплексной системе сфер жизнедеятельности человека (учеба, работа, семья, отдых, досуг); соотношение труда и вне рабочих сфер жизнедеятельности. Работоспособность человека и ее динамика в различных видах труда; эмпирические и математические модели работоспособности; работоспособность, трудоспособность и дееспособность; психологическое здоровье работника; психология безопасности труда.</p>	4
	<p><i>2.3. Психологические особенности управленческой деятельности и управления.</i></p> <p>Диагностика и оптимизация профессионально важных качеств и стиля взаимодействия руководителя. Диагностика и формирование команд, подготовка отдельных работников и групп к участию в принятии управленческих решений, к самоуправлению. Социальное проектирование по критериям жизненных интересов персонала. Регуляция профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда. Психологический анализ ценностных ориентаций, отношения к труду и удовлетворенности работой сотрудников традиционных и виртуальных организаций; включенность в организационную культуру; доверие в организации; психологический контракт; профессиональные деформации.</p>	4
ИТОГО		24

3.3. Практические занятия, семинары

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий (семинаров)</i>	<i>Объем в часах</i>
1	1.	1.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда	4
2		1.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям	4
3		1.3. Профессиональный отбор и подбор персонала	4
4	2.	2.1. Становление профессиональных интересов и склонностей.	4
5		2.2. Этапы профессионального становления профессионала.	4
6		2.3. Психологические особенности управленческой деятельности и управления	4
ИТОГО			24

3.4. Контрольные мероприятия: не предусмотрены.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература				
4.1.1. Основная литература				
№	Авторы, состави-	Заглавие	Издательство	Кол- Эл. адрес
1	Карпов А.В.	Психология труда : учебник / Под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд	Москва: Юрайт, 2011. - 350 с	15
4.1.2. Дополнительная литература				
№	Авторы, состави-	Заглавие	Издательство	Кол- Эл. адрес
1	Носкова, О. Г.	Психология труда : учебное пособие для вузов / О. Г. Носкова ; Под ред. Е. А. Климова.	Москва: Академия, 2009. - 384 с.	30
2	Пряжников, Н. С.	Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие для вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова	Москва : Академия, 2003. - 477 с	30
4	Пырьев, Е. А.	Психология труда : учебное пособие : [16+] / Е. А. Пырьев	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 457 с.	- https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999
4.1.3. Методические разработки				
№	Авторы, состави-	Заглавие	Издательство	Кол- Эл. адрес
1.	Юртаева, Н. И.	Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический инсти-	Казань : Казанский национальный исследовательский университет (КНИТУ), 2019. – 100 с.	- https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
1.	Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации https://vak.minobrnauki.gov.ru/main			
2	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"			
4.3.1 Перечень программного обеспечения				
1.	Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level. Лицензия №46290018 от 18.12.2009г. Срок действия – бессрочная лицензия.			
2.	Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level Срок пользования неограничен.			
3.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition. 1000-1499 Node 1 year Educational Renewal License. Договор № 6058 (1407) от 21.11.2022 г. Лицензия с 24.11.2022 до 02.12.2023.			
4.3.2 Перечень информационных справочных систем				

1.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
3.	Электронная библиотека БрГУ
4.	Электронный каталог библиотеки БрГУ
5.	«Университетская библиотека online»
6.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
7.	ИСС "Кодекс". Информационно-справочная система

5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№ аудитории</i>	<i>Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</i>	<i>Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</i>
1	2	3
ауд. 1308	Учебная аудитория (мультимедийный) класс	Основное оборудование: - интерактивная доска SMART Board X885ix со встроенным проектором UX 60; - интерактивный монитор-планшет Wacom LSD 22 PL-2200 Interactive PenDisplay; - акустическая система CAMERON MSP-2050; - ПК: сист. блок Celeron D346 + монитор TFT19 Samsung E1920NR. Дополнительно: - доска поворотная – 1 шт. Учебная мебель: - комплект мебели (посадочных мест) – 32 шт.; - комплект мебели (посадочных мест/АРМ) для преподавателя – 1/1 шт.
ауд.2201	Читальный зал № 1	Комплект мебели (посадочных мест) Стеллажи Комплект мебели (посадочных мест) для библиотекаря Выставочные шкафы ПК i5-2500/H67/4Gb (монитор TFT19 Samsung) (10шт.); принтер HP Laser Jet P2055D (1шт.)

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации по конспектированию учебного материала.

Конспект — универсальная форма записи, главное требование к которой систематичность, логическая связь. Конспекты можно условно подразделить на четыре типа: плановые, текстуальные, свободные и тематические. Плановый конспект составляется с помощью предварительного плана литературного источника. Каждому вопросу плана в такой записи соответствует определенная часть конспекта. Если какой-то пункт плана не требует дополнений и разъяснений, его не следует сопровождать текстом. Это одна из особенностей короткого плана-конспекта, помогающего лучше усвоить материал уже в процессе его изучения. Составление такого конспекта приучает последовательно и четко излагать свои мысли, работать над источником, обобщая его содержание в формулировках плана. Краткий, простой, ясный по своей форме план-конспект — незаменимое подспорье при необходимости быстро подготовить доклад, выступление на семинаре, конференции.

Когда конспект создается на основе плана, то надо иметь в виду, что характерную для плана определенную схематичность, неполноту предстоит исправить в новой записи. Именно это — одна из основных задач написания такого конспекта.

Текстуальный конспект составляется в основном из цитат. Они связываются друг с другом логическими переходами. Конспект может быть снабжен планом и включать отдельные тезисы в изложении составителя или автора. Текстуальный конспект — хороший источник дословных высказываний автора. Он помогает выявить спорные моменты. Особенно целесообразно использовать этот вид конспектирования при изучении материалов для сравнительного анализа положений, высказанных рядом авторов.

АННОТАЦИЯ рабочей программы дисциплины

2.1.5.2 Психология профессиональной деятельности современном этапе

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: показать специфику современной сферы труда, связанной с развертыванием инновационных процессов и возникновением новых форм взаимодействия работника и организации; рассмотреть основные перспективы изменений в мире профессий и главные тенденции в развитии человека как субъекта трудовой деятельности.

Задачи дисциплины:

Изучение особенностей формирования и функционирования современного человека в профессиональной среде.

Изучение трудовых и профессиональных особенности взаимоотношений людей в трудовом коллективе.

Освоение методов психологических исследований профессионального труда.

Обеспечение эффективности деятельности человека в динамической организационной системе.

Ознакомление аспирантов с современными тенденциями развития профессионала в сфере труда, обусловленные развертыванием инновационных процессов и появлением новых форм взаимодействия организации и работника.

2. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетных единицы.

2.2 Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Концептуальные основы профессиональной деятельности и рабочего поведения

1.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда.

1.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям.

1.3. Профессиональный отбор и подбор персонала.

Раздел 2. Формирование и развитие профессионала.

2.1. Становление профессиональных интересов и склонностей.

2.2. Этапы профессионального становления профессионала.

2.3. Психологические особенности управленческой деятельности и управления.

3. Планируемые результаты обучения

<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>	
знать:	<ul style="list-style-type: none"> - классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии профессиональной деятельности; - психологическую структуру профессионально – важных качеств; современные классификации профессий; – психологические детерминанты эффективной и– надежной деятельности. - теоретические и научно-практические исследования отечественных и зарубежных авторов по вопросам психологии профессиональной деятельности, профессионального обучения, профессиональной консультации, профессиональной ориентации, профессионального отбора, снижения аварийности и травматизма; классификации типов деятельности человека-оператора.
уметь:	<ul style="list-style-type: none"> - применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда; - создавать и использовать методы– психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда.
владеть:	<ul style="list-style-type: none"> - способами выявления и оценки индивидуально - личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития; - навыками проведения профессиографического анализа трудовой и профессиональной деятельности, применения общих и специальных методов психологии в решении поставленных научных и практических задач, устного и письменного изложения конструктивных предложений повышения эффективности труда.

4. Вид промежуточной аттестации: зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Описание фонда оценочных средств

<i>№</i>	<i>Раздел</i>	<i>Тема</i>	<i>ФОС</i>
1	2	3	4
1	1. Концептуальные основы профессиональной деятельности и рабочего поведения	1.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда	<i>Практическое занятие. Экзаменационные вопросы № № 1.1 – 1.5</i>
2		1.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям.	<i>Практическое занятие. Экзаменационные вопросы № № 1.6 – 1.10</i>
3		1.3. Профессиональный отбор и подбор персонала	<i>Практическое занятие. Экзаменационные вопросы № № 1.11 – 1.15</i>
4	2. Формирование и развитие профессионала	2.1. Становление профессиональных интересов и склонностей.	<i>Практическое занятие. Экзаменационные вопросы № № 2.1 – 1.5</i>
5		2.2. Этапы профессионального становления профессионала.	<i>Экзаменационные вопросы № № 2.6 – 2.10</i>
6		2.3. Психологические особенности управленческой деятельности и управления.	<i>Практическое занятие. Экзаменационные вопросы № № 2.11 – 2.15</i>

2. Текущий контроль

<i>№</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Раздел</i>	<i>Тема</i>	<i>Форма текущего контроля</i>
1	2	3	4	5
1	<i>Практическое занятие.</i>	1. Основные тенденции развития современной психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	1.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда	<i>Контрольные вопросы для подготовки к практическому занятию:</i> 1. Сущностные признаки труда и их отображение в сознании субъекта труда; психические регуляторы организационного поведения человека субъекта труда 2. Идеал «нормального» труда.
2	<i>Практическое занятие.</i>		1.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям.	<i>Контрольные вопросы для подготовки к практическому занятию:</i> 1. Концептуально-методологические подходы к психологическому изучению профессиональной деятельности. 2. Методы психологического изу-

				чения профессиональной деятельности (М.М. Абдуллаева; Дж. А. Алгера; Г.М. Зараковский; Е.М. Иванова; О.Г. Носкова).
3	Практическое занятие.		1.3. Профессиональный отбор и подбор персонала.	<p><i>Контрольные вопросы для подготовки к практическому занятию:</i></p> <p>1. Хотгорские эксперименты, концепция человеческих отношений в научном управлении и проблема удовлетворенности трудом; проекты гуманизации труда, оценка “качества труда” в организационном проектировании.</p>
4	Практическое занятие.	2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии.	2.1. Становление профессиональных интересов и склонностей.	<p><i>Контрольные вопросы для подготовки к практическому занятию:</i></p> <p>1. Стадии развития субъекта труда в онтогенезе и в цикле профессионализации (Е.А. Климов). Личностная и профессиональная зрелость. Критерии личностной зрелости и их использование в практике управления персоналом; личностная зрелость, безопасность и профессионализм (К. Арджирис, Е.П. Ильин).</p>
5	Практическое занятие.		2.2. Этапы профессионального становления профессионала.	<p><i>Контрольные вопросы для подготовки к практическому занятию:</i></p> <p>1. Эффективность труда, их показатели и методы оценки. Подходы и методы изучения, оценки и формирования профессиональных компетентностей, профессионального опыта.</p> <p>2. Опыт развития ПВК в индустриальной психотехнике, психологии труда, педагогической психологии и профессиональной педагогике. Значение психологического</p>
6	Практическое занятие.		2.3. Психологические особенности управленческой деятельности и управления.	<p><i>Контрольные вопросы для подготовки к практическому занятию:</i></p> <p>1. Анализа профессиональной деятельности и своеобразия профессионального опыта субъектов труда в совершенствовании содержания программ и методов профессионального обучения (в том числе, тренинговых процедур).</p>

3. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология профессиональной деятельности на современном этапе» проводится в форме зачета.

Вопросы к зачету

№ п/п	ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела (согласно р.3)
1	2	3
1.	<p>1.1 Концептуальные основы трудовой деятельности и рабочего поведения.</p> <p>1.2 Психология профессиональной деятельности.</p> <p>1.3 Классификация профессий по Е.М. Климову.</p> <p>1.4 Структура и основные параметры мотивационной сферы человека.</p> <p>1.5 . Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения.</p> <p>1.6 Психология деловых переговоров в профессиональной деятельности.</p> <p>1.7 Содержательные теории мотивации.</p> <p>1.8 Роль нематериальных стимулов в трудовой деятельности .</p> <p>1.9 Вознаграждение, как один из важнейших видов трудовой мотивации.</p> <p>1.10 Роль нематериальных стимулов в трудовой деятельности.</p> <p>1.11 Формальные и неформальные группы в организации.</p> <p>1.12 Возможности группового влияния.</p> <p>1.13 Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды.</p> <p>1.14 Психологические особенности принятия групповых решений.</p> <p>1.15 Индивидуальный подход руководителя к исполнителю.</p>	1. Концептуальные основы профессиональной деятельности и рабочего поведения
2.	<p>2.1 Психологические закономерности управленческой деятельности.</p> <p>2.2 Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов.</p> <p>2.3 Общие принципы управления конфликтами.</p> <p>2.4 Профессиональное выгорание.</p> <p>2.5 Стресс, его признаки и динамика. Виды стресса. Психологический анализ причин аварий в операторской деятельности.</p> <p>2.6 Рабочее место и рабочая поза. Напряжённость на рабочем месте, монотонность труда.</p> <p>2.7 Надёжность человека как части эргатической системы.</p> <p>2.8 Профилактика повышенной напряжённости при выполнении трудовых обязанностей, мероприятия по борьбе с монотонностью.</p> <p>2.9 Условия труда. Требования к организации комнаты психологической разгрузки.</p> <p>2.10 Четырёхъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову).</p> <p>2.11 Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда.</p> <p>2.12 Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации.</p> <p>2.13 Личностные ресурсы социально- психологической адаптации. Оптимизация производственной адаптации.</p> <p>2.14 Критерии личностной зрелости и их использование в практике управления персоналом.</p> <p>2.15 Личностная и профессиональная зрелость.</p>	2. Формирование и развитие профессионала

4. Критерии и показатели оценивания

Показатели	Оценка	Критерии
<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии профессиональной деятельности; - психологическую структуру профессионально – важных качеств; современные классификации профессий; – психологические детерминанты эффективной и надежной деятельности. - теоретические и научно-практические исследования отечественных и зарубежных авторов по вопросам психологии профессиональной деятельности, профессионального обучения, профессиональной консультации, профессиональной ориентации, профессионального отбора, снижения аварийности и травматизма; классификации типов деятельности человека-оператора. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда; - создавать и использовать методы– психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами выявления и оценки индивидуально - личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития; - навыками проведения профессиографического анализа трудовой и профессиональной деятельности, применения общих и специальных методов психологии в решении поставленных научных и практических задач, устного и письменного изложения конструктивных предложений повышения эффективности труда. 	<p>зачтено</p>	<p>Оценка «зачтено» выставляется аспиранту, обнаружившему знание - классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии профессиональной деятельности; психологическую структуру профессионально важных качеств; современные классификации профессий; психологические детерминанты эффективной и надежной деятельности. теоретические и научно-практические исследования отечественных и зарубежных авторов по вопросам психологии профессиональной деятельности, профессионального обучения, профессиональной консультации, профессиональной ориентации, профессионального отбора, снижения аварийности и травматизма; классификации типов деятельности человека-оператора; умеющий применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда; создавать и использовать методы– психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда; владеющий способами выявления и оценки индивидуально - личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития; навыками проведения профессиографического анализа трудовой и профессиональной деятельности, применения общих и специальных методов психологии в решении поставленных научных и практических задач, устного и письменного изложения конструктивных предложений повышения эффективности труда.</p>
	<p>не зачтено</p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется аспиранту, не обнаружившему знание классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии профессиональной деятельности; не знающего психологическую структуру профессионально важных качеств; современные классификации профессий; психологические детерминанты эффективной и надежной деятельности. теоретические и научно-практические исследования отечественных и зарубежных авторов по вопросам психологии профессиональной деятельности, профессионального обучения, профессиональной консультации, профессиональной ориентации, профессионального отбора, снижения аварийности и травматизма; классификации типов деятельности человека-оператора; не умеющий применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда; создавать и использовать методы– психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда; не владеющий способами выявления и оценки индивидуально - личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития; навыками проведения профессиографического анализа трудовой и профессиональной деятельности, применения общих и специальных методов психологии в решении поставленных научных и практических задач, устного и письменного изложения конструктивных предложений повышения эффективности труда.</p>

**Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год**

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № ____ от «__» _____ 20__ г.,

Заведующий кафедрой _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с федеральными государственными требованиями к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, условиями их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов, утвержденными приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 октября 2021 № 951

Учебный план 2023 года начала подготовки утвержден приказом ректора от 17.02.2023 № 69

Программу составила:

Лодкина Елена Васильевна, доцент базовой кафедры ИПиП, к.псх.н, доцент

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры ИПиП

от «20» апреля 2023 г., протокол № 7

Заведующий базовой кафедрой ИПиП

Кудряшов В.В. _____

СОГЛАСОВАНО:

Начальник

Управления аспирантуры и докторантуры _____ Нестер Е.В.

Ответственный за реализацию ОПОП _____ Лодкина Е.В.

Директор библиотеки _____ Сотник Т.Ф.

Регистрационный № 641