

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

«СОГЛАСОВАНО»
 Декан факультета _____
 _____ / О.Ю. Горбова
 «26» июня 2020 г.

Заведующий кафедрой _____
 _____ / С.Г. Чеглакова
 «26» июня 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
 Проректор РОПимД _____
 _____ / А.В. Корячко
 «26» июня 2020 г.



Рязань 2020 г

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

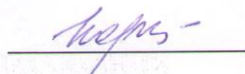
Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования

по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета)

утвержденного Приказом Минобрнауки России от 16.01.2017 г. № 20

Разработчики:

доцент кафедры ИФиП



Г.К. Корнеева

Программа обсуждена и одобрена на заседании кафедры ИФиП
« 22 » июня 2020 г. протокол № 9.

Зав. кафедрой ИФиП
д.и.н., доцент



А.С. Соколов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы специалитета

Рабочая программа дисциплины «Психология профессиональной деятельности» является составной частью основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП) «Экономика и организация производства на режимных объектах», реализуемой по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета).

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета) [утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16.01.2017 г. № 20].

Рабочая программа дисциплины предназначена для студентов, обучающихся по ОПОП «Экономика и организация производства на режимных объектах», реализуемой по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета).

Целью изучения дисциплины «Психология профессиональной деятельности» является овладение студентами теоретическими знаниями и практическими навыками в области психологического обеспечения трудовой деятельности личности.

Для решения поставленной цели определены **следующие задачи:**

- основные психологические признаки труда и профессии, история возникновения и развития психологических представлений о профессиональной деятельности, основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала;
- ознакомление студентов с основами психологических знаний, отражающих закономерности поведения личности в процессе профессиональной деятельности, ее взаимодействия с рабочим окружением;
- обучение слушателей основным навыкам применения полученных знаний в процессе осуществления профессиональной деятельности личности.

В процессе изучения дисциплины «Психология профессиональной деятельности» у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-6	способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	<u>Знать:</u> основные психологические факторы воздействия на эмоциональную и когнитивную сферу личности в процессе профессиональной деятельности. <u>Уметь:</u> давать объективную оценку воздействия различных психологических явлений и процессов, происходящих в процессе профессиональной деятельности на эмоциональную и когнитивную сферу личности. <u>Владеть:</u> методами психологического анализа и психологического воздействия на личность в процессе профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология профессиональной деятельности» реализуется в рамках блока № 1 дисциплин базовой части ОПОП «Экономика и организация производства на режимных объектах» специальности 38.05.01 Экономическая безопасность ФГБОУ ВО «РГРТУ».

Дисциплина изучается по заочной форме обучения на 1-ом курсе.

Студент до начала изучения дисциплины «Психология профессиональной деятельности» должен иметь представление о том, на каких участках своей будущей

профессиональной деятельности он сможет использовать полученные им знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Пререквизиты дисциплины. Для изучения дисциплины обучаемый должен:

знать: основные парадигмы естественнонаучных дисциплин; основные парадигмы философии и истории;

уметь: работать с научными источниками; анализировать во взаимосвязи социальные процессы на макроуровне и микроуровне;

владеть: современными методами сбора, обработки и анализа научных данных; навыками анализа важнейших социальных процессов, происходящих в экономике.

Взаимосвязь с другими дисциплинами. Дисциплина «Психология профессиональной деятельности» логически взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «История», «Философия» и другими.

Программа курса ориентирована на возможность расширения и углубления знаний, умений и навыков студентов специалитета для успешной профессиональной деятельности.

Постреквизиты дисциплины. Компетенции, полученные в результате освоения дисциплины, необходимы обучающемуся при изучении последующих дисциплин, а также при выполнении научно-исследовательской работы, прохождении производственной и преддипломной практик, подготовке к государственной итоговой аттестации.

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 составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе:	6,25
лекции	2
практические занятия	4
иная контактная работа	0,25
Самостоятельная работа	88
Контрольная работа	10
Контроль	3,75
Форма контроля	Зачет с оценкой

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

В структурном отношении содержание дисциплины представлено следующими разделами:

I раздел. Теоретико-методологические основы психологии профессиональной деятельности.

II раздел. Социально-психологические проблемы отбора и профессионализации персонала

III раздел. Социально-психологические аспекты профессионального становления

личности.

IV раздел. Межгрупповые отношения и взаимодействия

Раздел дисциплины (модуля)	Содержание
1.Теоретико-методологические основы психологии профессиональной деятельности	Тема 1. Предмет и основные направления психологии профессиональной деятельности. Тема 2. Психологические аспекты профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной науке.
2. Социально-психологические проблемы отбора и профессионализации персонала	Тема 3. Социально-психологические проблемы набора, отбора кадров и распределения сотрудников в организации. Тема 4. Профессиональная пригодность и профессионализм.
3.Социально-психологические аспекты профессионального становления личности	Тема 5. Формы и кризисы профессионального становления личности: социально-психологические проблемы. Тема 6. Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников. Тема 7. Психологическая характеристика синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек».
4.Межгрупповые отношения и взаимодействия	Тема 8. Группы в организации: понятие, виды, групповая динамика.

4.2. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Тема	Общая трудоемкость, всего часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	Контрольная работа	Контроль
			всего	лекции	практические занятия	ИКР/консультация			
1	Теоретико-методологические основы психологии профессиональной деятельности	22	2	2	-	-	20		
	Тема 1. Предмет и основные направления психологии профессиональной деятельности	10	-	-	-	-	10		
	Тема 2. Психологические аспекты профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной науке	12	2	2	-	-	10		
2	Социально-психологические проблемы отбора и профессионализации персонала	28	-	-	-	-	28		
	Тема 3. Социально-психологические проблемы набора, отбора кадров и распределения сотрудников в организации	14	-	-	-	-	14		
	Тема 4. Профессиональная пригодность и профессионализм	14	-	-	-	-	14		
3	Социально-психологические аспекты профессионального становления личности	32	2	-	2	-	28		
	Тема 5. Формы и кризисы профессионального становления личности: социально-психологические проблемы	10	-	-	2	-	8		

	Тема 6. Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников	10	-	-	-	-	10		
	Тема 7. Психологическая характеристика синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»	10	-	-	-	-	10		
4	Межгрупповые отношения и взаимодействия	14	2	-	2	-	12		
	Тема 8. Группы в организации: понятие, виды, групповая динамика	14	2	-	2	-	12		
	Контрольная работа	10						10	
	Иная контактная работа	0,25	0,25			0,25			
	Консультация	-							
	Контроль	3,75							3,75
	Всего:	108	6,25	2	4	0,25	88	10	3,75

Виды практических и самостоятельных работ

Тема	Вид занятий*	Содержания	Часы
Модуль 1. Теоретико-методологические основы психологии профессиональной деятельности			
Тема 1. Предмет и основные направления психологии профессиональной деятельности	ПЗ	-	-
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	9,5
Тема 2. Психологические аспекты профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной науке	ПЗ	-	-
	СР	Изучение конспекта лекций, основной и дополнительной литературы	9,5
Модуль 2. Социально-психологические проблемы отбора и профессионализации персонала			
Тема 3. Социально-психологические проблемы набора, отбора кадров и распределения сотрудников в организации	ПЗ	-	-
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	14,5
Тема 4. Профессиональная пригодность и профессионализм	ПЗ	-	-
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	14,5
Модуль 3. Социально-психологические аспекты профессионального становления личности			
Тема 5. Формы и кризисы профессионального становления личности: социально-психологические проблемы	ПЗ	Решение типовых задач по теме	2
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	9,5
Тема 6. Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников	ПЗ	-	-
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	9,5
Тема 7. Психологическая характеристика синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»	ПЗ	-	-
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	9,5
Модуль 4. Межгрупповые отношения и взаимодействия			
Тема 8. Группы в организации: понятие, виды, групповая динамика	ПЗ	Решение типовых задач по теме	2
	СР	Изучение основной и дополнительной литературы	11,5

Тема	Вид занятий*	Содержания	Часы
Контрольная работа	СР	Подготовка контрольной работы	10
Подготовка к зачету с оценкой в течение семестра	Контроль		3,75

СР – самостоятельная работа, ПР – практические занятия

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Кудинов И.Н. Психологический практикум: Упражнения / Кудинов Игорь Николаевич; РГРТА. - Рязань, 1999. – 32 с. - 80 экз.
2. Мандель Б.Р. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.Р. Мандель. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 371 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/72724>.
3. Нахимович И.И. Психология личности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И.И. Нахимович, Ю.А. Парфенов, Г.Г. Марковская. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург: ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 453 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63984>.
4. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс] / Г.И. Марасанов. — Электрон. дан. — Москва: 2009. — 368 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/109207>.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств приведен в приложении к рабочей программе дисциплины (см. документ «Оценочные материалы по дисциплине «Психология профессиональной деятельности»).

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

а) основная учебная литература:

1. Мандель Б.Р. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.Р. Мандель. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 371 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/72724>.
2. Нахимович И.И. Психология личности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И.И. Нахимович, Ю.А. Парфенов, Г.Г. Марковская. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург: ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 453 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63984>.
3. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс] / Г.И. Марасанов. — Электрон. дан. — Москва: 2009. — 368 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/109207>.

б) дополнительная учебная литература:

1. Кудинов И.Н. Психологический практикум : Упражнения / Кудинов Игорь Николаевич ; РГРТА. - Рязань, 1999. - 32с. - 80 экз.
2. Лукина, А.А. Социальная психология личности : Методические рекомендации по изучению курса [Электронный ресурс] : метод. рек. — Электрон. дан. — Калининград : БФУ им. И.Канта, 2008. — 20 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/13106>.
3. Жог, В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — Москва : Издательство "Прометей", 2013. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/30291>.
4. Лукьянченко, Н.В. Введение в организационную психологию: хрестоматия для студентов специальности 030301 Психология очной формы обучения [Электронный ресурс] : хрестоматия / Н.В. Лукьянченко, И.А. Аликин. — Электрон. дан. — Красноярск :

СибГТУ, 2012. — 167 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/60808>

5. Нахимович, И.И. Психология личности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И.И. Нахимович, Ю.А. Парфенов, Г.Г. Марковская. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 453 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63984>.

6. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] : материалы конференции / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. — Электрон. дан. — Москва : , 2015. — 483 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/108998>.

7. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Перечень ресурсов информационно–телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для изучения дисциплины

Обучающимся предоставлена возможность индивидуального доступа к следующим электронно-библиотечным системам:

- Электронно-библиотечная система «IPRbooks», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля, из сети интернет по паролю. – URL: <https://iprbookshop.ru/>.
- Электронная библиотека РГРТУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: из корпоративной сети РГРТУ – по паролю. – URL: <http://elib.rsreu.ru/>.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)

1) написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины;

2) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, интернет-ресурсы) и выполнить подготовительные задания;

3) при изучении дисциплины очень полезно самостоятельно изучать материал, который еще не прочитан на лекции, не применялся на практическом занятии. Тогда лекция будет гораздо понятнее. Однако легче при изучении курса следовать изложению материала на лекции. Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

– после прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня (10-15 минут).

– при подготовке к следующей лекции, нужно просмотреть текст предыдущей лекции (10-15 минут),

– в течение периода времени между занятиями выбрать время (минимум 1 час) для самостоятельной работы, проверить термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

9.2. Рекомендации по работе с литературой

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к

прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучается и дополнительная рекомендованная литература (научные и публицистические статьи и др.). Литературу по курсу рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет (источники, которые могут быть скачены без нарушения авторских прав).

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В рамках реализации образовательной программы при проведении занятий по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- удаленные информационные коммуникации между обучающимися и преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия, посредством электронной почты, позволяющие осуществлять оперативный контроль графика выполнения и содержания контрольных заданий, решение организационных вопросов, удаленное консультирование;
- поиск актуальной информации для выполнения самостоятельной работы и контрольных заданий; – доступ к информационным справочным системам;
- доступ в систему дистанционного обучения Moodle для организации самостоятельной работы обучающихся с электронными ресурсами (URL: <http://cdo.rsreu.ru/>).

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Название ПО	№ лицензии	Количество мест
Операционная система Windows	номер подписки 700102019	бессрочно
Kaspersky Endpoint Security	№2922-190228-101204-557-1191	На 1000
Mozilla Firefox	свободно распространяемая	без ограничений
Adobe Acrobat Reader	свободно распространяемая	без ограничений
LibreOffice	свободно распространяемая	без ограничений
OpenOffice	свободно распространяемая	без ограничений
7Zip-Manager	свободно распространяемая	без ограничений

Перечень информационных справочных систем:

- Справочная правовая система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>. – Режим доступа: доступ из корпоративной сети РГРТУ – свободный, Договор № 1342/455-10, без ограничений.

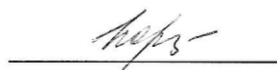
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

№ п/п	Наименование специальных помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного обеспечения и информационных справочных систем
1	Ауд. № 346 (здание учебно-административного корпуса) Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего	компьютерная техника (1ПК), Компьютер Intel мультимедийное оборудование: Проектор Epson EB-X12, специализированная мебель: 80 стульев, 40 столов	1. Операционная система семейства Windows (Microsoft Imagint, номер подписки 700102019 (бессрочно). 2. Kaspersky Endpoint Security (Коммерческая лицензия на 1000 компьютеров №2922-190228-101204-557-1191 с 28.02.2019 по 07.03.2021), 3. 7Zip-manager – свободное ПО, 4. OpenOffice - свободное ПО,

	контроля и промежуточной аттестации		5. LibreOffice - свободное ПО
2	Ауд. № 437 (здание учебно-административного корпуса) Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	специализированная мебель: 32 стула, 13 столов, доска	
3	Ауд. № 501 к.2 (здание лабораторного корпуса) Аудитория для самостоятельной работы	25 компьютеров (компьютерный класс) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, Компьютеры Intel, специализированная мебель: 25 стульев, 13 столов	1.Операционная система семейства Windows (Microsoft Imagint, номер подписки 700102019 (бессрочно). 2. Лицензия на право использования Kaspersky Endpoint Security для бизнеса на 1000 рабочих посадочных мест (Коммерческая лицензия на 1000 компьютеров №2922-190228-101204-557-1191 с 28.02.2019 по 07.03.2021), 3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - договор об информационной поддержке № 1342/455-100 от 28.10.2011г. 4. 7Zip-manager – свободное ПО, 5. OpenOffice - свободное ПО, 6. LibreOffice - свободное ПО
4	Ауд. 502 к.2 (здание лабораторного корпуса) Аудитория для самостоятельной работы	25 компьютеров (компьютерный класс) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, Компьютеры Intel, специализированная мебель: 25 стульев, 13 столов	1.Операционная система семейства Windows (Microsoft Imagint, номер подписки 700102019 (бессрочно). 2. Лицензия на право использования Kaspersky Endpoint Security для бизнеса на 1000 рабочих посадочных мест (Коммерческая лицензия на 1000 компьютеров №2922-190228-101204-557-1191 с 28.02.2019 по 07.03.2021), 3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - договор об информационной поддержке № 1342/455-100 от 28.10.2011г. 4. 7Zip-manager – свободное ПО, 5. OpenOffice - свободное ПО, 6. LibreOffice - свободное ПО

Программу составил:

доцент кафедры ИФиП



Г.К. Корнеева

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономическая безопасность, анализ и учет»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.Б.14 «Психология профессиональной деятельности»

Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация № 2
Экономика и организация производства на режимных объектах

Уровень подготовки
специалитет

Квалификация выпускника – экономист

Формы обучения – заочная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимися в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устный опрос по утвержденным вопросам, сформулированным с учетом содержания учебной дисциплины. В билет включается два теоретических вопроса по темам курса.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Предмет и основные направления психологии профессиональной деятельности.	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 2. Психологические аспекты профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной науке	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 3. Социально-психологические проблемы набора, отбора кадров и распределения сотрудников в организации	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 4. Профессиональная пригодность и профессионализм.	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 5. Формы и кризисы профессионального становления личности: социально-психологические проблемы	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 6. Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 7. Психологическая характеристика синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»	ОК-6	Зачет с оценкой
Тема 8. Группы в организации: понятие, виды, групповая динамика	ОК-6	Зачет с оценкой

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

На зачет выносятся 15 тестовых вопросов. Максимально обучающийся может набрать 75 баллов.

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	ответ на тестовый вопрос полностью правильный
4 балла (продвинутый уровень)	ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбрано более одного правильного варианта ответа из нескольких правильных вариантов)
3 балла (пороговый уровень)	ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбран только один правильный

Шкала оценивания	Критерий
	вариант ответа из нескольких правильных вариантов)
0 баллов	ответ на тестовый вопрос полностью не правильный

б) описание критериев и шкалы оценивания практического задания.

На зачет выносятся одно практическое задание. Максимально обучающийся может набрать 25 баллов.

Шкала оценивания	Критерии
25 баллов (эталонный уровень)	Задача решена верно
20 баллов (продвинутый уровень)	Задача решена верно, но есть погрешности в определении понятийного аппарата
10 баллов (пороговый уровень)	Задача решена верно, но с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задача не решена

в) описание критериев оценки контрольной работы:

Контрольная работа по заочной форме обучения, признанная рецензентом (преподавателем) удовлетворительной, оценивается как «зачтено». В зачтенной работе допускаются следующие недочеты:

- незначительные ошибки, опiski;
- неправильное оформление титульного листа, списка используемой литературы.

Контрольная работа признается рецензентом (преподавателем) неудовлетворительной и оценивается как «незачтено». Основания для незачета контрольной работы:

- неправильные, неточные и неконкретные ответы на поставленные вопросы;
- несамостоятельный характер выполнения контрольной работы;
- описательный характер ответа на сравнительно-аналитические вопросы, отсутствие необходимых объяснений и ответов;
- фактические ошибки, допущенные при ответе на вопросы;
- неправильное, небрежное оформление работы, наличие значительного количества грамматических ошибок.

Итоговый суммарный балл обучающегося, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено» / «не зачтено» в соответствии со следующей шкалой:

Шкала оценивания	Итоговый суммарный балл
Зачтено (с оценкой отлично)	90 – 100 баллов (эталонный уровень)
Зачтено (с оценкой хорошо)	89 – 70 баллов (продвинутый уровень)
Зачтено (с оценкой удовлетворительно)	69 – 50 баллов (пороговый уровень)
Не зачтено	50 баллов и ниже

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация (зачет)

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенции
ОК-6	способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния

а) типовые тестовые вопросы:

1. Человек как личность — это человек, раскрывающийся в обусловленности:
 - а) его общением с другими людьми;
 - б) структурой его ценностных ориентации;
 - в) интернализованными им этническими и культурными стереотипами;
 - г) все ответы верны.

2. Заражение, внушение, подражание — это:
 - а) способы регуляции;
 - б) способы воздействия;
 - в) способы исследования.

3. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:
 - а) ассоциация;
 - б) коллектив;
 - в) корпорация.
4. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:
 - а) статус;
 - б) социальная роль;
 - в) позиция.

5. Как называются группы, которые создаются по инициативе некоторых или одного участника?
 - а) Формальные;
 - б) Глобальные;
 - в) Неформальные;
 - г) Условные.

6. Пассивное, некритичное принятие господствующего порядка, норм, ценностей, традиций, законов — это...
 - а) манипуляция;
 - б) внешнегрупповая дискриминация;
 - в) конформизм;
 - г) альтруизм.

7. Столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов или групп безотносительно к целям друг друга — это...
 - а) организационный конфликт;
 - б) внутригрупповой конфликт;
 - в) внутригрупповой спор.

8. Процесс передачи эмоционального состояния между индивидами без решающего смыслового влияния, называется ...
 - а) Внушение;
 - б) Идентификацией;
 - в) Заражением;
 - г) Подражанием .

9. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это:
 - а) идентификация;
 - б) эмпатия;
 - в) рефлексия.

10. Эффект возрастающей сенсорной стимуляции, когда на продуктивность деятельности индивида оказывает влияние сам вид и «звучание» других людей — это:

- а) социальная фасилитация;
- б) социальная ингибция;
- в) социальная фрустрация.

11. О каком психологическом феномене идет речь: данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, члены группы могут взаимодействовать:

- а) о сплоченности группы;
- б) о совместимости группы;
- в) оба варианта верны.

12. Конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта называются:

- а) факторами социализации;
- б) группами социализации;
- в) институтами социализации.

13. Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:

- а) интеракции;
- б) аттракции;
- в) перцепция.

14. Синонимом понятия «конформизм» является термин:

- а) приспособленчество;
- б) подчиненность;
- в) зависимость.

15. Нужда в чем-либо необходимом для жизнедеятельности отдельного работника или коллектива — это ...

- а) потребности;
- б) стимулы;
- в) мотивы;
- г) принуждения;
- д) самоутверждение.

б) типовые контрольные вопросы:

1. Индивидуальные различия в восприятии работников организации
2. Общая характеристика восприятия. Проблема классификации восприятий в психологии профессиональной деятельности
3. Эмоции и чувства. Аффект, стресс, фрустрация
4. Общение и речь. Виды речевой деятельности в процессе профессиональной деятельности и их особенности
5. Понятие самооценки, уровня притязаний личности в процессе профессиональной деятельности.
6. Группа в организации и ее характеристики.
7. Динамические процессы в профессиональных группах.
8. Коллектив. Межличностные отношения в группах и коллективах.
9. Общение и перцепция в процессе профессиональной деятельности.
10. Социально-психологические явления в процессе профессиональной деятельности.

в) типовые практические задания:

1. Может ли одна и та же группа в организации быть одновременно отнесена к «референтной», «профессиональной», «большой», «естественной», «социальной», «неформальной», «номинальной»? Обоснуйте свою точку зрения.
2. Главные отличительные признаки находящегося в толпе индивида таковы: исчезновение сознательной личности, преобладание бессознательных мотивов, ориентация мыслей и чувств в одном и том же направлении вследствие внушения и заражения, тенденция к безотлагательному

осуществлению внушенных идей. Индивид не является больше самим собой, он стал безвольным аппаратом.

Какая психологическая концепция лежит в основе этого утверждения?

3. Определите, в каких из нижеперечисленных примеров представлена профессиональная группа, а в каких нет.

Два человека переносят шкаф.

Пять сотрудников туристической фирмы собрались на еженедельную планерку.

Мать помогает делать уроки двум сыновьям.

Два студента колледжа собрались вместе готовить курсовую работу.

Пять тысяч болельщиков наблюдают за футбольным матчем.

Десять подростков играют во дворе в футбол.

4. В группе обычно есть лидер, который может быть официальным руководителем, а может и не быть. Чем он психологически отличается от назначенного или даже избранного группой официального руководителя?

5. Сравните два суждения:

1) руководителя надо уважать, только тогда будет нормальный психологический климат в коллективе и эффективная совместная деятельность членов коллектива;

2) руководитель должен пользоваться авторитетом у подчиненных, и только тогда в коллективе будет нормальный психологический климат и эффективная совместная деятельность членов коллектива. Какое из двух суждений вам представляется психологически более верным? Или они оба равноценны? В чем разница между понятиями «авторитет власти» и «власть авторитета»

6. Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств восприятия.

7. Как поведут себя люди с различными типами темперамента в следующих ситуациях:

а) По неожиданному требованию начальника нужно срочно приехать на работу в выходной.

б) Человек опаздывает на поезд из-за поломки машины.

в) Происходит сбой в работе компьютера и потеряно большое количество информации

8. Разработайте рекомендации по взаимодействию с людьми, имеющими различные типы направленности (гедонистической, познавательной, глорической, эстетической и т.п.).

9. Исправьте следующие психологические рекомендации так, чтобы они были адекватны такой черте характера, как общительность.

а) Избегайте встреч с таким человеком.

б) Не позволяйте ему пользоваться Вашим телефоном.

в) Если Вы куда-нибудь собираетесь идти, то следует взять его с собой.

г) В трудные для Вас минуты не стоит идти к нему в гости.

д) Своего ребенка можно надолго оставить с таким человеком.

Какие типичные ошибки в формулировке заданных рекомендаций Вы бы отметили?

10. Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств восприятия.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономическая безопасность, анализ и учет»

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.14 «Психология профессиональной деятельности»

Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация № 2
Экономика и организация производства на режимных объектах

Уровень подготовки
специалитет

Квалификация выпускника – экономист

Формы обучения – заочная

Рязань 2020 г.

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферат – одна из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников. Поэтому реферат, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Специфика реферата (по сравнению с курсовой работой):

- не содержит развернутых доказательств, сравнений, рассуждений, оценок,
- дает ответ на вопрос, что нового, существенного содержится в тексте.

Требования к структуре реферата:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Требования к обязательной структуре реферата:

1. Социально-психологическая характеристика организационной культуры. Содержание.

1. Психологическая характеристика понятия организационной культуры.

Взаимоотношение понятий «организационная культура», «психологический климат коллектива», «морально-психологический климат коллектива».

2. Понятие организационной культуры: история становления, содержание, роль культуры в жизни организации. Типы организационной культуры.

3. Функции организационной культуры.

4. Взаимовлияние организационной культуры и стиля руководства; управление организационной культурой.

5. Содержание организационной культуры УИС: результаты психологических исследований. Специфика («сильные» и «слабые» стороны) организационной культуры УИС.

2. Социально-психологическая характеристика управленческих коммуникаций. Содержание:

1. Понятие процесса коммуникации.
2. Этапы коммуникации: проектирование, кодирование информации, выбор канала и способа передачи информации, получение и декодирование информации, обратная связь.
3. Факторы снижающие эффективность коммуникации.
4. Коммуникативные барьеры.
5. Понятие коммуникационных сетей в организации.
6. Неформальные коммуникации. Слухи в организации: причины возникновения, типология. Управление слухами.

3. Группы в организации: понятие, виды, групповая динамика.

Содержание:

1. Основные феномены взаимодействия личности и группы.
2. Понятие формальной группы в организации. Структура и функции формальных групп в организации.
3. Неформальные группы в организации, их функции.
4. Групповые эффекты и их влияние на процесс труда. Групповые нормы: понятие, функции, формы проявления.

4. Социально-психологическая характеристика деятельности личности в организации.

Содержание:

1. Психологическая характеристика взаимодействия личности с основными типами социальной организации – органическим, механистическим, корпоративным, индивидуалистским.

2. Базовая модель взаимодействия личности с организационным окружением.

Характеристики системы основных взаимных ожиданий личности и организации.

3. Ролевой аспект взаимодействия личности и организации. Ролевые конфликты и работа с ними.

4. Индивидуальность личности и ее влияние на характер взаимодействия с организацией.

5. Лидерство и руководство: социально-психологический аспект.

Содержание:

1. Сравнительная характеристика понятий лидерство и руководство.

2. Лидерство и организационная власть, типы властных полномочий.

3. Теории лидерства: структурный подход к исследованию лидерства; поведенческий подход к исследованию лидерства. Ситуативный подход к исследованию лидерства.

4. Нормативная модель лидерства.

6. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.

Содержание:

1. Социально-психологический механизм принятия управленческих решений.

2. Классификация схем принятия управленческих решений: запрограммированное решение; незапрограммированное решение.

3. Подходы к принятию управленческих решений: интуитивные решения; решения основанные на суждениях; рациональные решения.

4. Этапы рационального решения проблем: диагностика ситуации; описание критериев принятия решения; определение альтернатив; выбор и оценка альтернатив; реализация; обратная связь.

5. Факторы влияющие на процесс принятия решения: личность управленца; определенная, неопределенная, динамичная среда; информационные и поведенческие ограничения.

6. Иерархия и взаимозависимость решений.

7. Межгрупповое взаимодействие и конфликты

1. Понятие малой группы.

2. Социально-психологические явления в сфере внутригруппового и межгруппового взаимодействия.

3. Понятие социального конфликта.

4. Особенности межгрупповых конфликтов.

5. Способы профилактики межгрупповых конфликтов.

6. Способы разрешения межгрупповых конфликтов.

8. Поведение человека в толпе.

1. Большие социальные группы.

2. Классификация больших социальных групп.

3. Социально-психологические явления в больших социальных группах.

4. Психологические механизмы воздействия больших групп на личность (подражание, заражение, внушение и т.д.).

5. Регулирование поведения личности в толпе.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДИСКУССИИ

Дискуссия – один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма занятий позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога.

Правила ведения дискуссии

Дискуссия – это деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый выступающий должен стараться рассуждать как можно объективнее. Каждое высказывание должно быть подкреплено фактами. В обсуждении следует предоставить каждому участнику возможность высказаться. Каждое высказывание, позиция должны быть внимательно рассмотрены всеми участниками дискуссии. Необходимо внимательно слушать выступления других, размышлять над ними и начинать говорить только тогда, когда появляется уверенность в том, что каждое ваше слово будет сказано по делу. В ходе обсуждения недопустимо «переходить на личности», «навешивать ярлыки», допускать уничижительные высказывания и т.д. Отстаивайте свои убеждения в энергичной и яркой форме, не унижая при этом достоинство лица, высказавшего противоположное мнение. При высказывании другими участниками дискуссии мнений, не совпадающих с вашим, сохраняйте спокойствие, исходя из того, что каждый человек имеет право на собственное мнение. Любое выступление должно иметь целью разъяснение разных точек зрения и примирение спорящих. Говорите только по заданной теме, избегая любых бесполезных уклонений в сторону. Сразу же следует начинать говорить по существу, лаконично придерживаясь четкой логики, воздерживаясь от пространных вступлений. Остроту дискуссии придают точные высказывания. Следует вести себя корректно. Не используйте отведенное для выступления время для высказывания недовольства тому или иному лицу, тем более отсутствующим.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ЭССЕ

Эссе от французского «essai», англ. «essay», «assay» – попытка, проба, очерк; от латинского «exagium» – взвешивание. Создателем жанра эссе считается М. Монтень («Опыты», 1580 г.). Это прозаическое сочинение – рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа **на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.** Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе

1. **Введение** – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически;

На этом этапе очень важно правильно **сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.**

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

2. **Основная часть** – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: причина – следствие, общее – особенное, форма – содержание, часть – целое, постоянство – изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

Хорошо проверенный (и для большинства – совершенно необходимый) способ построения любого эссе – использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков – не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

3. **Заключение** – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Требования к оформлению эссе:

- 1) оформление – титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, список литературы, приложения (при необходимости);
- 2) список литературы – должен содержать не менее 5 наименований источников, использованных при написании работы (в т.ч. статистические, Интернет-источники), оформленные в соответствии с ГОСТ 7.0.5;
- 3) приложения – выносятся необходимые для иллюстрации и пояснения текста статистические и расчетные таблицы, графики, схемы, диаграммы, рисунки;
- 4) при оформлении эссе требуется воспользоваться компьютерными средствами (текстовые редакторы Microsoft Word, OpenOffice);
- 5) объем эссе – не должен превышать 5 страниц текста Times New Roman – 14, интервал одинарный.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ПУБЛИЧНОГО ДОКЛАДА С ПРЕЗЕНТАЦИЕЙ

Доклад – это краткое публичное устное изложение результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности студента, представляет собой сообщение о сути вопроса или исследования применительно к заданной тематике. Доклады направлены на более глубокое самостоятельное изучение аспирантами лекционного материала или рассмотрения вопросов для дополнительного изучения. Данный метод обучения используется в учебном процессе при проведении практических занятий в форме семинаров. Его задачами являются:

- формирование умений самостоятельной работы обучающихся с источниками литературы, их систематизация;
- развитие навыков логического мышления;

- углубление теоретических знаний по проблеме исследования.
- развитие навыков изложения своих мыслей и идей перед аудиторией, умения уверенно пользоваться научной терминологией.

Доклад должен представлять аргументированное изложение определенной темы, быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение. В ходе доклада должны быть сделаны ссылки на использованные источники. В зависимости от тематики доклада он может иметь мультимедийное сопровождение, в ходе доклада могут быть приведены иллюстрации, таблицы, схемы, макеты, документы и т. д. В ходе доклада может быть использована доска, флип-чарт для иллюстрации излагаемых тезисов.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа должна состоять из структурных элементов, расположенных в следующем порядке:

- титульный лист;
- оглавление;
- теоретическая (основная) часть;
- выводы;
- библиографический список;
- приложения.

Контрольная работа носит теоретическую направленность. Следовательно, главное внимание обращается на информационный обзор отечественных и зарубежных источников с целью выявления современных методических подходов к изучению предмета исследования. При подготовке контрольной работы ссылки на использованные студентом источники (нормативную базу, методическую или учебную литературу, научные публикации и т.д.) обязательны. Ссылки свидетельствуют о качестве изучения проблемы, научной грамотности автора работы.

Объем контрольной работы составляет 15 - 25 страниц машинописного текста, включая титульный лист и библиографический список. Таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию.

Контрольная работа должна быть подготовлена на компьютере с параметрами страницы: формат А4 (односторонняя печать); поля – левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее - 15 мм, нижнее - 20 мм; шрифт Times New Roman; кегль 14; межстрочный интервал – полуторный; выравнивание по ширине; красная строка - 1,25 см.

Контрольная работа по соответствующей учебной дисциплине сдается на кафедру для проверки преподавателем в сроки, установленные учебным графиком, но не позднее двух недель до начала экзаменационной сессии.

Если контрольная работа выполнена в соответствии с предъявляемыми требованиями, то она возвращается студенту с пометкой преподавателя «допущено к защите (собеседованию)».

В случае выявления в контрольной работе неточностей, ошибок, преподаватель на полях или в рецензии делает замечания и возвращает работу студенту с пометкой «на доработку».

При собеседовании студент кратко излагает основные положения контрольной работы, последовательность расчетных операций, отвечает на вопросы преподавателя. В процессе защиты (собеседования) выявляется уровень подготовки студента, оцениваются полнота и правильность ответов на задаваемые вопросы.

Невыполненная в срок без уважительной причины (или незащищенная) контрольная работа является основанием для недопуска студента к зачету по данной дисциплине.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)

1) написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины;

2) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, интернет-ресурсы) и выполнить подготовительные задания;

3) при изучении дисциплины очень полезно самостоятельно изучать материал, который еще не прочитан на лекции, не применялся на практическом занятии. Тогда лекция будет гораздо понятнее. Однако легче при изучении курса следовать изложению материала на лекции. Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

- после прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня (10-15 минут).

- при подготовке к следующей лекции, нужно просмотреть текст предыдущей лекции (45-50 минут),

- в течение периода времени между занятиями выбрать время (минимум 1 час) для самостоятельной работы, проверить термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

4) подготовка к зачету: необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Рекомендации по работе с литературой

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучается и дополнительная рекомендованная литература (законодательство, научные и публицистические статьи и др.). Литературу по курсу рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет (источники, которые могут быть скачены без нарушения авторских прав).

Примерная тематика контрольных работ

1. Труд как социально-психологическая реальность. Житейские и философские представления о труде
2. Основные направления психологии труда
3. Психология труда в России в конце XIX – начале XX века
4. История зарубежной психологии и социологии труда.
5. Перспективы современной психологии труда как научной дисциплины и как профессии.
6. Профессиографический подход к изучению особенностей деятельности субъекта
7. Понятие, структура профессионально важных качеств.
8. Основные подходы к отбору сотрудников в организации: клинический подход, количественный подход
9. Социально-психологические аспекты расстановки руководителей в организации: формирование кадрового резерва, активные методы обучения руководителей.
10. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».
11. Кризисы профессионального становления личности в процессе карьеры
12. Социально-психологические проблемы адаптации личности в организации
13. Социально – психологические аспекты вхождения личности в организацию
14. Социально-психологическая характеристика базовых теорий трудовой мотивации.
15. Социально-психологическая характеристика удовлетворенности трудом
16. Понятие абсентеизма. Формы и факторы абсентеизма в организации
17. Социально-психологические методы профилактики синдрома «выгорания» в помогающих профессиях

18. Профессиональные заболевания: причины и способы профилактики
19. Организационные стрессы: причины; формы проявления
20. Социально-психологические методы диагностики профессионально-важных качеств сотрудников организации и лиц, принимаемых на работу
21. Социально-психологическая характеристика содержательных теорий трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Алдерфера).
22. Социально-психологическая характеристика процессных теорий трудовой мотивации (Ф. Скиннера, А. Бандуры).
23. Модель ожиданий (В. Врум, Л. Портер), модель справедливости (С. Адамс), как практические приложения теорий трудовой мотивации персонала.

Вопросы к зачету

1. Социально-психологические методы диагностики профессионально-важных качеств сотрудников организации и лиц, принимаемых на работу.
2. Характеристика интервью как одного из основных методов диагностики в процессе отбора персонала в организации.
3. Профессиограмма как средство организации диагностики профессиональной пригодности кандидатов на работу в организации, ее структура и функции.
4. Виды профессиограмм.
5. Критерии успешности профессиональной деятельности, метод критических профессиональных инцидентов.
6. Социально-психологические аспекты сбора информации о кандидате до приема на службу.
7. Ситуативные методики диагностики социально-психологических качеств работников в процессе отбора и перемещения кадров.
8. Характеристика метода наблюдения и его место в процессе диагностики профессионально-важных качеств работников.
9. Социально-психологические проблемы оценки управленческого персонала при аттестации и перемещении в должности.
10. Объективные факторы и субъективные предпочтения лиц, принимающих решения при подборе персонала на работу.
11. Способность к лидерству как основание для выдвижения кандидата в резерв на руководящую должность (методы выявления).
12. Классификация видов трудовой мотивации.
13. Социально-психологическая характеристика содержательных теорий трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Алдерфера).
14. Социально-психологическая характеристика процессных теорий трудовой мотивации (Ф. Скиннера, А. Бандуры).
15. Модель ожиданий (В. Врум, Л. Портер), модель справедливости (С. Адамс), как практические приложения теорий трудовой мотивации персонала.
16. Роль механизма обратной связи в формировании трудовой мотивации сотрудника в организации.
17. Социально-психологические методы обучения сотрудников в организации.
18. Начальное обучение сотрудников в организации.
19. Метод производственного инструктажа в обучении персонала.
20. Методы активного группового обучения персонала.
21. Ситуационно-ролевая игра, как метод активного группового обучения персонала.
22. Профессиональный тренинг, как метод активного группового обучения персонала.
23. Оценка успешности социально-психологического обучения персонала.
24. Кризисы профессионального становления личности.
25. Социально-психологические методы изучения кризисов профессионального становления личности.
26. Основные этапы и стадии развития профессиональной карьеры.
27. Анализ и содержание труда сотрудника (на примере любой службы конкретной организации).

28. Критерии профессиональной пригодности в отборе сотрудников организации (на примере любой должности).
29. Планирование потребности в персонале для организации.
30. Социально-психологические проблемы управления карьерой в организациях в современных условиях.
31. Социально-психологические проблемы адаптации сотрудников к организационному окружению.
32. Основные направления социально-психологического обучения персонала (на примере конкретной организации).
33. Социально-психологические проблемы удовлетворенности трудом сотрудников организаций.
34. Материальное и моральное стимулирование труда сотрудников организаций.
35. Социально-психологические факторы текучести кадров в организациях.
36. Социально-психологические методы профилактики текучести кадров в организациях.
37. Развитие представлений о профессиональных и жизненных перспективах молодых сотрудников организаций.
38. Влияние гендерных различий работников на эффективность их труда.
39. Особенности сопровождения труда сотрудников организаций в экстремальных условиях.
40. Психологические основы безопасности труда сотрудников организаций.
41. Влияние личностных качеств сотрудников организаций на безопасность труда.
42. Характеристика «физических условий работы» для организации (на конкретном примере).
43. Психологические проблемы распределения рабочего времени для сотрудников организаций.
44. Проектирование «физических условий работы» с целью обеспечения безопасности труда в организациях.
45. Влияние «физических условий труда» на удовлетворенность работой у сотрудников организаций.
46. Проблемы оценки результативности труда персонала.
47. Методы оценки результативности труда сотрудников организаций.
48. Ошибки оценок результативности труда сотрудников организаций.