

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Л.Н. Аксеновская

" 31 " 05 20 23 г.

Рабочая программа дисциплины
Психология труда и управления

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очно-заочная

Саратов,
2023

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	А.А. Понукалин		31.05.23
Председатель НМК	Е.И. Балакирева		31.05.23
Заведующий кафедрой	Л.Н. Аксеновская		31.05.23
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Психология труда и управления» являются:

- формирование у студентов системы теоретических знаний о психологическом содержании управленческой деятельности;
- формирование знаний, умений и навыков, связанных с особенностями психологии труда как науки о субъекте трудовой деятельности, взаимодействии психики человека и сферы его труда;
- ознакомление с ключевыми проблемами и структурой психологии труда; практической психологии для развития универсальных компетенций.
- повысить культуру психологического мышления и уровень подготовки к будущей профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология труда и управления» (Б1.В.ДВ.02.02) относится к дисциплинам части, формируемых участниками образовательных отношений (Б1.В.) Блока 1 «Дисциплины (модули) учебного плана ООП по направлению подготовки бакалавриата 37.03.01 "Психология". Программа курса ориентирована на теоретическую и практическую подготовку к профессиональной практической деятельности психолога. Данная учебная дисциплина методологически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми бакалаврами: «Социальная психология организационной культуры», «Основы работы психолога-практика», «Социальная психология группы».

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	1.1_Б.УК-2. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач.	Знать: -элементарные знания, полученные за время прочтения курса; Уметь: свободно оперировать психологическими понятиями; работать с теоретическими первоисточниками и хрестоматиями Владеть: культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений

	<p>2.1_ Б.УК-2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Знать: правовую основу работы психолога практика Уметь: находить оптимальный способ реализации управленческой задачи Владеть: навыками решения управленческих задач в рамках правового поля</p>
	<p>3.1_ Б.УК-2. Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p>	<p>Знать: особенности постановки научно-исследовательских и практических задач Уметь: формулировать и решать практические задачи на основе различных психологических знаний Владеть: навыками решения стандартных управленческих задач в условиях реально действующих управленческих структур</p>
	<p>4.1_ Б.УК-2. Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта.</p>	<p>Знать: основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда Уметь: пользоваться психологическими знаниями при решении конкретной задачи в сфере труда; Владеть: навыками публичных выступлений</p>
<p>ПК1- Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое исследование, анализировать, в т.ч. с применением методов математической статистики, и обобщать его результаты с целью выявления психологических проблем разных социальных, учебных и профессиональных групп, критически оценивать полученные результаты, эффективность примененных психологических методов и методик.</p>	<p>ПК1. 1.1. Знает методологические принципы и способы психологического исследования с целью выявления психологических проблем разных социальных групп, оценки эффективности психологических методов и методик для целей и задач научного исследования.</p>	<p>Знать: социально-психологическое содержание управленческой деятельности; психологическое содержание функций менеджмента; Уметь: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда; Владеть: навыками профессионального мышления, необходимыми для адекватной постановки и решения типичных научно-исследовательских и практических задач и подбором адекватных методов их решения.</p>

	<p>ПК1. 1.2. Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для целей и задач научного исследования.</p>	<p>Знать: основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда Уметь: осуществлять стандартные базовые процедуры анализа профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности Владеть: навыками использования диагностического инструментария, в аспекте повышения профессионализма управленческого персонала</p>
	<p>ПК1. 1.3. Владеет навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения эмпирических результатов исследований согласно целям и задачам данного исследования.</p>	<p>Знать: структуру и процесс трудовой деятельности; психофизиологические основы трудовой деятельности; виды, функции и свойства психических процессов в трудовой деятельности Уметь: планировать и проводить психологическое диагностическое исследование в современных организациях Владеть: навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования, необходимыми для адекватного психологического сопровождения управленческой деятельности</p>
<p>ПК-3 Способен спланировать, реализовать, критически оценить комплекс просветительских мероприятий с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, психологического сопровождения управленческого процесса, деятельности по оценке и развитию персонала.</p>	<p>ПК-3 3.1. Знает технологии психологического просвещения в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала, с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц,.</p>	<p>Знать: основные понятия социопсихологии управления и психологи труда Уметь: пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда и управления персоналом Владеть: навыками сопровождения и развития персонала, учитывая социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности</p>
	<p>ПК-3 3.2. Умеет разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: способы воздействия психолога на сознание другого человека, на систему его представлений о мире других, самом себе, на его ценностные ориентации, на формы общения, характер взаимоотношений Уметь: разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и</p>

		задач профессиональной деятельности Владеть: навыками составления программ развития персонала, направленных на просветительскую деятельность
	ПК-3 3.3. Владеет навыками реализации программ психологического просвещения с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц, а также просветительно-профилактической работы в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала.	Знать: Социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности Уметь: выполнять стандартные базовые процедуры психологического анализа проблемных состояний управленческого взаимодействия и пути их оптимального преодоления Владеть: постановкой научно-исследовательских и практических задач, направленных на реализацию программ психологического просвещения

4. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра		Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
					Лекции	Практические занятия	ИКР	СКР	
						Общая трудоемкость	Из них – практическая подготовка		

1	Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.	8	1	4	4	2	-	4	Разбор конкретных ситуаций
2	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.	8	2	2	2	2	-	10	Устный отчет
3	Основы психологии трудовой мотивации.	8	3	2	2	2	-	10	Письменный отчет
4	Профессия как комплексный объект труда	8	4	4	4	2	-	10	Собеседование по рефератам
5	Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности	8	5	4	4	2	-	10	Выполнение контрольной работы
6	Предмет психологии управления.	8	6	4	4	1	-	10	Разбор конкретных ситуаций
7	Лидерство, руководство: сущность и специфика.	8	7	4	4	1	-	10	Письменный отчет
8	Психологические аспекты разработки стратегии управления.	8	8	2	2	1	-	10	Письменный отчет
9	Психологические аспекты управления персоналом.	8	9	4	4	1	-	10	Выполнение контрольной работы
	Промежуточная аттестация								Экзамен
	Итого по курсу (180 ч)			30	30			84	36

Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.

Исторические аспекты развития и формирования психологии труда. Психология труда в зарубежных исследованиях. Психология труда в России. Психология в кругу других дисциплин о труде. Предмет и задачи

современной психологии труда. Основные разделы психологии труда. Категории «труда» и «деятельности». Основные черты труда. Основные ключевые компоненты труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. Внешние и внутренние условия труда.

Тема 2. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.

Субъект труда. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Профессионализм субъекта труда. Понятие профессионализма. Уровни профессионализма. Профессиональное становление личности субъекта труда. Особенности детерминации профессионального становления. Стадии профессионального становления личности. Особенности самоопределения личности. Кризисы личности. Кризисы профессионального становления личности.

Тема 3. Основы психологии трудовой мотивации.

Основные понятия психологии трудовой мотивации: мотив труда, потребность, мотивация труда, побудительная сила мотива, стимулы труда, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы, продуктивность труда. Теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Дж.Аткинсон, В.Врум, М.Чиксентмихайи, В.А.Ядов и др.). Классификации мотивов и потребностей. Уровни мотивации. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Тема 4. Профессия как комплексный объект труда

Понятие «профессии». «Профессия» и «специальность». Особенности новых и вымирающих профессий. Психологическая классификация профессий (Дж. Холланд, Д. Паттерсон, Е.А. Климов). Построение «карты профессии» по Е.А.Климову. Особенности классификация профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации. Основные понятия и представления о профессиональной ориентации. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании (Дж. Холланд, Г.Леман, А. Роу, Д. Сьюпер, Е.А.Климов и др.).

Тема 5. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности

Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности. Классификации методов. Организационные методы. Методы сбора эмпирических данных. Методы обработки эмпирических данных. Особенности обработки и интерпретации данных. Интерпретационные методы. Основные подходы к профессиографическому исследованию. Цели и задачи профессиографического исследования. Виды и формы проведения профессиографического исследования. Психограмма. Оценка функциональных состояний человека. Методы диагностики профессионального стресса. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса.

Тема 6. Предмет психологии управления.

История становления психологии управления, современные концепции. Краткая хронология развития науки об управлении, основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем). Управление и менеджмент: общая характеристика и социально-психологические аспекты, основные определения. Этимология слов «управление» и «менеджмент», культурная обусловленность термина «менеджмент» (Э. Шейн). Генезис управления человеческими ресурсами, основные направления развития современного менеджмента. (Д. Белл). Психологическое содержание функций менеджмента. Алгоритм перевода организационной системы из существующего в желательное состояние.

Тема 7. Лидерство, руководство: сущность и специфика.

История изучения феномена лидерства в социальной психологии (теория черт, ситуационный подход, феномен неформального лидерства в организации. лидерство в инструментальной и эмоциональной сфере, концепции духового лидерства (С. Кови, Кэ де Ври).

Тема 8. Психологические аспекты разработки стратегии управления.

Определение стратегии. Типы стратегий. Связь стратегий с корпоративной культурой. Примеры бизнес-стратегий. Связь стратегий с корпоративной культурой. Психологические аспекты планирования работы: определение и принципы планирования, типы планов. Психологические аспекты проектирования работы: определения, типы и уровни проектирования. Проектирование организаций и работы. Типы и уровни проектирования. Методы проектирования. Значимые результаты проектирования работы.

Тема 9. Психологические аспекты управления персоналом.

Практическое решение вопроса о мотивации персонала. Психологические аспекты координации, учета и оценки работы. Психологические аспекты контроля выполнения заданий. Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю: Определение обратной связи и ее назначение.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе реализации различных видов учебной работы по освоению дисциплины «Психология труда и управления» используются образовательные технологии, направленные на творческую активность и инициативу студента, повышение уровня его мотивации, ответственности за качество освоения образовательной программы и позволяющие формировать у обучающихся требуемые образовательной программой профессиональные компетенции.

№ п/п	Тема занятия	Интерактивные методы обучения	Количество часов
1	Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.	обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем	4
2	Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.	лекция-визуализация.	2
3	Основы психологии трудовой мотивации.	проблемная лекция	2
4	Профессия как комплексный объект труда	обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем	4
5	Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности	лекция-визуализация.	4
6	Предмет психологии управления.	проблемная лекция	4
7	Психологические аспекты управления персоналом.	проблемная лекция	4

Проблемная лекция.

Темы:

Предмет психологии управления.

Психологические аспекты управления персоналом.

Основы психологии трудовой мотивации.

Проблемная лекция начинается с постановки проблемы применения психологических знаний в области науки и практики. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность студента по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской.

Обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем.

Темы:

Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.

Профессия как комплексный объект труда

Данная форма интерактивного обучения предполагает организацию споров и дискуссий на тему: «Формирование психологией своей собственной психологической практики». Студент высказывает:

1. П-позицию(например: Я считаю, что суть практической психологии это создание особой сферы психологических услуг);
2. О-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает её);
3. П-пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами);
4. С-следствие (делает вывод в результате обсуждения данной).

Таким образом, выступление обучаемого занимает примерно 5-10 минут.

Самое главное, что дает применение данной технологии, ученики высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме.

Применение данного интерактивного метода позволит закрепить изученный материал.

Лекция-визуализация

Темы:

Психологические аспекты разработки стратегии управления.

Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.

Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности

На лекции используются мультимедийные презентации, к подготовке которых привлекаются обучающиеся. Темы презентаций:

1. Связь стратегий с корпоративной культурой.
2. Психологические аспекты планирования работы: определение и принципы планирования, типы планов.
3. Психологические аспекты проектирования работы: определения, типы и уровни проектирования.
4. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Профессионализм субъекта труда. Понятие профессионализма.
5. Кризисы профессионального становления личности.
6. Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности.
7. Основные подходы к профессиографическому исследованию.
8. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса.

Указанные образовательные технологии предусматривают сочетание разных форм и способов передачи учебной информации: вербальный, невербальный, с использованием средств визуализации информации (презентации, просмотр учебных видеофильмов), разных способов самостоятельной работы (чтение, просмотр, прослушивание учебных материалов) и разных способов отчетности (письменно, устно, с использованием электронных дистанционных технологий). Это позволяет в полном объеме передавать учебный материал обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В курсе изучения «Психология труда и управления» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата;
- конспектирование первоисточников,
- выполнение двух контрольных работ по обозначенным в основном содержании курса разделам

Порядок выполнения самостоятельной работы. В ходе освоения курса предполагается написание одного реферата. Время, отводимое на подготовку – один месяц, но работа должна быть предъявлена для проверки не позднее, чем за неделю до начала сессии.

Порядок осуществления текущего контроля самостоятельной работы. Текущий контроль выполнения самостоятельной работы по подготовке к практическим занятиям осуществляется регулярно (еженедельно), начиная со второй недели семестра.

Контроль и оценивание реферата может происходить как в течение семестра, так и на его последней неделе, что может определяться выбором темы реферата студента из различных разделов осваиваемой дисциплины.

В ходе освоения курса предполагается написание двух контрольных работ по первому и второму разделам курса.

Порядок осуществления текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль представляет собой систему, в которую входят:

1. оценка учебной активности студентов во время лекционных занятий,
2. оценка качества конспектирования первоисточников, используемых как при подготовке к семинарским занятиям, так и других, список которых задается преподавателем,
3. оценка работы студентов во время практических занятий, отчеты студентов на вызывных консультациях в случае пропусков занятий, пассивности во время учебной работы на семинарских занятиях, низкого качества подготовки к семинарам.

Оценка результатов работы в каждом из направлений параметризованы и описываются в виде следующих показателей.

Как показатели успешности усвоения курса на семинарских занятиях и вызывных консультациях фиксируются и оцениваются следующие показатели:

- А) знание студентом первоисточников, умение конспектировать содержание первоисточника,
- Б) умение иллюстрировать теоретические положения примерами, взятыми из личного опыта студента, или прочитанными в литературе,
- В) содержание и презентация доклада, умение излагать сущность изучаемой проблемы, опираться на первоисточники при выступлении,
- Г) содержательность и полнота ответов на поставленные вопросы,
- Д) умение задавать вопросы к выступающим на семинаре, дискутировать, отстаивать собственную точку зрения, аргументировать собственную позицию на основе теоретических знаний,

Е) вносить дополнения по существу к основному докладу и сообщениям прозвучавшим на семинаре, указывать на неточности, противоречия, теоретическую несостоятельность выступающих,

Ж) умение учитывать точку зрения другого выступающего.

Как показатели усвоения курса «Психология управления и психология труда» на лекциях фиксируются и оцениваются следующие показатели:

З) успешные ответы на вопросы преподавателя по текущей теме и предыдущему материалу,

И) приведенные примеры, названные по просьбе преподавателя факты в порядке адекватной иллюстрации изложенных в ходе лекции теоретических положений,

К) знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции.

Как показатели освоения курса «Психология труда и управления» при изучении и конспектировании первоисточников анализируются и оцениваются следующие:

Л) умение выбрать главное и имеющее прямое отношение к изучаемому предмету и теме,

М) полнота анализа первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной,

Н) умение обобщить содержание первоисточника, кратко его изложить.

Примечание: оцениванию подлежит качество конспектирования в случае выполнения задания по конспектированию всех первоисточников, заданных преподавателем.

Текущий контроль освоения отдельных разделов дисциплины осуществляется при помощи контрольных в письменной форме, со свободными ответами на вопросы, которые выбираются преподавателем из списка контрольных вопросов по курсу. См. 6.2

Качество выполнения контрольной работы оценивается с учетом следующих показателей:

О) правильность и полнота ответов на вопросы,

П) иллюстрирование ответов примерами,

Р) аргументированность ответов,

С) применение научного понятийного аппарата.

В связи со спецификой изучаемой дисциплины нецелесообразно использование заданий тестового характера с выбором ответа.

6.1 Практические занятия проводятся по следующим темам:

Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.

Практическое занятие по данной теме предполагает:

1. Обсуждение следующего вопроса: «Понятие труда в узком и широком смыслах». Необходимо выделить признаки труда, затем сформулировать понятия: объект, предмет, средства труда и средства производства.
2. Необходимо составить схему «Искусственный мир как система продуктов труда».

Основы психологии трудовой мотивации.

Практическое занятие по данной теме учит производить структурно-функциональный анализ деятельности профессионала. На занятии необходимо выделить следующие функциональные подсистемы: потребность, мотив, цель, задача, объект, предмет, средства, условия, контроль, оценка, продукт. Студенты применяют методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности

На данном практическом занятии необходимо исследовать социальные и профессиологические характеристики профессии. Составить собственную схему и план профессиографического исследования. Нарисовать психограмму.

Психологические аспекты управления персоналом.

Практическое занятие по данной теме позволяет студентам применить теоретические знания «обратной связи» от менеджера к исполнителю, проанализировать психологические последствия отрицательной и положительной обратной связи. Уяснить психологические правила при даче обратной связи.

6.2. Контрольные вопросы по курсу в целом:

1. Психология труда. Предмет и задачи современной психологии труда.
2. Исторические аспекты развития и формирования психологии труда.
3. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики.
4. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.
5. Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии.
6. Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации.
7. Этические принципы работы психолога в организации.
8. Категории «труда» и «деятельности» в области психологического знания.
9. Трудовой пост и его структура.
10. Проблемы безопасности труда.
11. Субъект труда. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности.

12. Представления о профессионализме в психологии труда.
13. Профессиональное становление личности субъекта труда.
14. Самоопределение личности и профессиональное становление.
15. Кризисы профессионального становления личности.
16. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.
17. Теории трудовой мотивации.
18. Применение теоретических представлений о мотивации на практике.
19. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.
20. Основные представления о профессиональной пригодности в психологии труда.
21. Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности.
22. Возможности коррекции недостаточной профпригодности.
23. Основные представления о профессии и специальности в психологии труда.
24. Психологическая классификация профессий.
25. Особенности классификация профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога.
26. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.
27. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании.
28. Психологические аспекты профессиональной подготовки субъекта трудовой деятельности.
29. Особенности адаптации субъекта труда к трудовой деятельности.
30. Принципы построения исследования изучения трудовой деятельности.
31. Организационные методы и методы сбора эмпирических данных для изучения особенностей трудовой деятельности.
32. Особенности обработки и интерпретации данных при изучении особенностей трудовой деятельности.
33. Основные подходы к профессиографическому исследованию.
34. Профессиографическое исследование: понятие, цели и задачи.
35. Профессиографическое исследование: понятие, виды и формы проведения.
36. Схема проведения профессиографического исследования.
37. Функциональное состояние: понятие и представление. Менеджмент: этимология слова и культурно-психологическая сущность термина.
38. Основные этапы формирования менеджмента как самостоятельной области знания. Соотношение понятий «менеджмент» и «управление».
39. Научный этап развития менеджмента как самостоятельной области знания. Вклад психологии в становление менеджмента как науки (Г. Мюнстерберг, Э. Мэйо, К. Арджирис, Г. Саймон, Ч. Хэнди).
40. Предмет психологии управления. Структура психологии управления и ее задачи.

41. Основные направления развития менеджмента в XXI веке и роль научной психологии в повышении эффективности современного менеджмента.
42. Определение управления. Соотношение понятий «управлений» и «менеджмент». Алгоритм управленческой деятельности.
43. Лидерство, руководство, менеджмент: сущность и специфика каждого типа управления (С. Кови, П. Вейлл).
44. Система управления организацией. Основные подсистемы, их характеристика (по О.С. Виханскому и А.И. Наумову). Связь с психологией и основные психологические потребности системы управления.
45. Модель генезиса управления человеческим ресурсом (по Н.Н. Носову). Основные этапы и вклад научной психологии в решении задач каждого этапа.
46. Основные функции менеджмента и алгоритм управленческой деятельности.
47. Психологические аспекты целеполагания. Психологическое определение цели. Критерии правильно поставленной цели и психологическое значение соблюдения этих критериев.
48. Психологические аспекты разработки стратегии. Определение стратегии. Виды стратегии. Культурно-психологическая обусловленность разработки корпоративной стратегии.
49. Психологические аспекты планирования работы. Определение планирования, его задачи и виды. Психологические закономерности процесса планирования (К. Прибрам об «образе достижения»).
50. Психологические аспекты проектирования работы. Определение проектирования, его функциональные и психологические задачи.
51. Психологические аспекты мотивации персонала. Определения мотивации. Основные типы мотивационных теорий. Концепция Дж. Коллинза.
52. Психологические аспекты координации работы. Определение координации. Специфика функции координации. Основные метафорические модели координации.
53. Психологические аспекты учета и оценки работы. Определения учета и оценки. Методы учета и оценки. Психологическое значение учета и оценки работы. Основные ошибки при выполнении функции координации.
54. Психологические аспекты контроля выполнения заданий. Определение контроля. Типы контроля. Основные психологические ошибки, допускаемые при реализации функций контроля.
55. Психологические аспекты обратной связи от менеджера к подчиненному. Определение обратной связи и ее назначение. Алгоритм предоставления обратной связи подчиненному. Основные психологические ошибки, допускаемые при реализации функции обратной связи.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Система оценивания достижений обучающихся осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы, регламентируемой Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости учета результатов текущей и промежуточной аттестации Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского.

Для учета, хранения и анализа результатов достижений студентов используются электронно-цифровая (автоматизированная таблица в системе дистанционного образования «Ipsilon 2.0») и бумажная формы.

Максимальная сумма баллов по дисциплине «Психология труда и управления» составляет 100 баллов. На текущую аттестацию отводится 85 баллов, на промежуточную аттестацию – 15 баллов.

Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
7	10	Не предусмотрено	25	30	Не предусмотрено	20	15	100

Программа оценивания учебной деятельности студента по дисциплине «Психология труда и управления»

___7___ семестр
номер семестра

Текущий контроль успеваемости предусматривает использование таких форм отчетности как устные ответы на практических занятиях, конспектирование научных первоисточников, доклады и сообщения на круглом столе, отчет на коллоквиуме, выполнение контрольной работы, участие с сообщением в групповых дискуссиях, выполнение самостоятельной аналитической работы, выполнение творческой задачи, посещение лекционных занятий.

Лекции - оценивается посещаемость, активность студента при ответе на вопросы преподавателя. Диапазон баллов 0-10. Максимальный балл выставляется при 100% посещаемости и активной работе на лекциях.

Лабораторные занятия – не предусмотрены.

Практические занятия - оценивается выполнение практических работ: устный отчет, письменный отчет по практическим занятиям, самостоятельность при выполнении работы, грамотность в оформлении, правильность выполнения. Диапазон баллов 0-25

Письменный отчет – 10 б.

Диапазон баллов

Полностью, аргументированно отвечает на вопросы, дополняет ответы других – 10 б.

Полностью, аргументированно отвечает на вопросы – 8 б.

Ответы на вопросы тезисные, неполные, дополняет ответы других – 6 б.

Самостоятельно ответить не может, но дополняет ответы других – 4 б.

Присутствует на отчете – 2 б.

Отсутствует на отчете – 0 б.

Выступление на практических занятиях (устный отчет) – одно сообщение – 5 б. (всего $5 \times 3 = 15$ б.)

Диапазон баллов

Присутствует на практическом занятии, выступает с сообщением, задает вопросы, аргументирует свою позицию, отвечает на вопросы преподавателя, дополняет ответы других студентов – 5 б.

Присутствует на практическом занятии, выступает с сообщением, аргументирует свою позицию, отвечает на вопросы преподавателя – 4 б.

Присутствует на практическом занятии, задает вопросы, отвечает на вопросы преподавателя, дополняет ответы других студентов – 3 б.

Присутствует на практическом занятии, задает вопросы, дополняет ответы других студентов – 2 б.

Присутствует на практическом занятии, задает вопросы – 1 б.

На практическом занятии отсутствует – 0 б.

Самостоятельная работа - 30 б.

Самостоятельная аналитическая работа – 20 б.

Результаты самостоятельной работы представляются в виде письменного отчета.

Диапазон баллов

Отчет выполнен самостоятельно, согласно самостоятельно выделенным или определенным критериям – 20 б.

Отчет выполнен самостоятельно, с незначительными неточностями – 16 б.

Отчет выполнен формально, но критерии выделены – 12 б.

Отчет выполнен формально, критерии не выделены – 8 б.

Отчет выполнен с существенными ошибками – 4 б.

Отчет не выполнен – 0 б.

Конспектирование научных источников (письменный отчет) –10 б.

Диапазон баллов

Конспект выполнен полностью, без ошибок, выделена основная мысль, изложена аргументация, сформулированы выводы – 10 б.

Конспект выполнен полностью, нет выводов – 8 б.

Конспект выполнен тезисно, но выделена основная мысль – 6 б.

Конспект выполнен, но не выделена основная мысль – 4 б.

Конспект выполнен формально, отсутствует логическая структура – 2 б.

Конспект не выполнен – 0 б.

Автоматизированное тестирование – не предусмотрены.

Другие виды учебной деятельности:

Максимально можно набрать 20 баллов.

- Подготовка реферата -10 б.
- Подготовка, презентация и групповое обсуждение индивидуального электронного проекта по выбранной теме – 10 б.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки

1) Качество выполнения реферата оценивается от 0 до 10 баллов:

10 баллов – тема реферата полностью раскрыта, выводы доказательны и аргументированы, подкреплены литературными примерами; работа содержит анализ и обобщение литературных источников по выбранной теме, предлагается подход к классификации мнений различных авторов; в работе содержатся оригинальные эвристические, креативные идеи, способные выступать основой для построения научных гипотез для новых исследований; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

9 баллов – тема реферата почти полностью раскрыта, выводы в целом аргументированы, но не достаточно четко, не всегда подкрепляются литературными примерами; содержатся авторские высказывания, скорее отражающие личное отношение автора к проблеме, чем логически сформулированное умозаключение на основе проделанного реферирования и теоретического исследования литературных источников, способное в дальнейшем выступить в качестве научной гипотезы; работа соответствует почти всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют небольшое количество (1-3) недочетов в оформлении, опечатки, орфографических или грамматических ошибок.

8 баллов – тема в целом раскрыта, но недостаточно основательно, выводы присутствуют, но не все аргументированы; почти не приводятся

литературные примеры; оформление работы не полностью соответствует всем требованиям, не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют недочеты в оформлении, описки, орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован и не полностью отформатирован.

7 баллов – тема не достаточно полно раскрыта, авторские выводы очень бедны, почти не аргументированы; почти не приводятся литературные примеры; оформление работы имеет недочеты; не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют описки, орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован, не полностью отформатирован.

6 баллов – тема только частично раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к теме реферата, авторские выводы сформулированы не по теме; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; оформление работы имеет недочеты; ссылки на литературные источники практически отсутствуют; имеются описки, заметное число орфографических и грамматических ошибок; текст слабо структурирован, практически не отформатирован.

5 баллов – тема почти не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к изучаемому предмету, авторские выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

4 балла – тема не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к изучаемому предмету, выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

3 балла – тема не раскрыта, содержится информация, не имеющая отношения к теме реферата; авторские выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

2 балла – тема не раскрыта, преимущественно содержатся частные мнения автора, не подкрепленные ни литературными, ни эмпирическими примерами, выводы отсутствуют, ссылки на литературные источники отсутствуют, отсутствует список литературы; текст не отформатирован, не содержит подзаголовков; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок.

1 балл – тема не раскрыта, преимущественно содержатся частные мнения автора, не подкрепленные ни литературными, ни эмпирическими примерами, выводы отсутствуют, ссылки на литературные источники

отсутствуют, отсутствует список литературы; очень малый объем реферата (1 – 2 страницы), текст не отформатирован, не содержит подзаголовков; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок.

0 баллов – отсутствие выполненного реферата.

Качество выполнения презентации оценивается от 0 до 10 баллов.

9 – 10 баллов – отличная подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленной презентации с преподавателем; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

7 – 8 баллов – хорошая подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленной презентации с преподавателем; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

5 – 6 баллов – подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования с небольшими недочетами; использование адекватных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

3 – 4 балла – подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования со значительными недочетами; использование не целесообразных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

1 – 2 балла – незавершенная презентация, отсутствует анализ предмета исследования, оформление работы не соответствует требованиям, отсутствуют ссылки на литературные источники.

0 баллов – отсутствие презентации.

Максимальная оценка за работу складывается из суммы максимальной оценки за реферат, конспектирование литературы и защиты презентации составляет 50 баллов.

Промежуточная аттестация

При определении разброса баллов при аттестации преподавателем применяется следующая система ранжирования:

14-15 баллов - Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса; умеет увязывать теорию с практикой; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования); все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено

числом баллов, близким к максимальному; студент ответил на все три вопроса билета.

10-13 баллов - Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

5-9 баллов - Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно

правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-4 баллов Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за один семестр по дисциплине «Психология труда и управления» составляет 100 баллов.

Таблица 3. Пересчет полученной студентом суммы баллов по дисциплине в оценку (экзамен):

86-100 баллов	«отлично»
76-85 баллов	«хорошо»
61-75 баллов	«удовлетворительно»
0-60 баллов	«не удовлетворительно»

Полученные при переводе баллов оценки выставляются в зачетную книжку.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

а) литература:

1. Организационная психология [Электронный ресурс]: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=425039>
2. Понукалин А. А. Социально-психологическая подготовка руководителя [Электронный ресурс] / А. А. Понукалин. - Саратов : [б. и.], 2014. - 30 с. Текст ID= 1202 (дата размещения: 12.01.2015) “ЭБУМЛ
3. Марцинковская Т. Д. Общая и экспериментальная психология [Электронный ресурс] / Т. Д. Марцинковская, Г. В. Шукова. - Москва : Издательский центр "Академия", 2013. - 368 с. Текст ID= 797 (дата размещения: 10.01.2014) ЭБУМИ
4. Современная практическая психология [Текст] : учеб. пособие для студентов / М. К. Тутушкина [и др.] ; ред. М. К. Тутушкина. - Москва: Академия, 2005. - 432 с.

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://lib.aldebaran.ru/> – электронная библиотека «Альдебаран»
2. Мир психологии <http://psychology.net.ru/>
3. Психологический журнал: <http://psyjournals.ru/topic/exp/index.shtml>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

В ходе лекционных и семинарских занятий используются учебно-демонстрационные мультимедийные презентации, которые обеспечиваются следующим техническим оснащением:

1. Компьютеры.
2. Мультимедийный проектор. Экран.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и Примерной ООП ВПО по направлению подготовки «Психология».

Автор:

к. соц. н., доцент кафедры социальной психологии А.А. Понукалин

Программа одобрена на заседании кафедры социальной психологии от 31.05.2023 года, протокол № 10.