

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ

Директор института философии
проф. Складар П.П.

« 20 » _____ 2023 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению
и организационной структуре»

По направлению подготовки 37.04.01 Психология

Магистерская программа «Психология профессиональной деятельности и управления»

Луганск 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной структуре» по направлению подготовки 37.04.01 Психология – _____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной структуре» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 1841.

СОСТАВИТЕЛЬ:

к.истор.н., доцент кафедры психологии и конфликтологии Пидченко С.А.

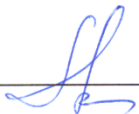
Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии 18.04. 2023 г., протокол № 9.

Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии П.П. Склад

Переутверждена: « » _____ 2023 г., протокол № _____

Рекомендована на заседании Учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 7.

Председатель Учебно-методической
комиссии института

 _____ доц. Пидченко С.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью изучения дисциплины «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре» являются сформировать у студентов научно обоснованное представление о современных условиях профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре; обозначить возможности самооценки и самореализации в различных направлениях профессиональной деятельности; заложить основы для развития долгосрочной мотивации к освоению выбранной профессии.

Основные задачи изучения дисциплины «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре»:

рассмотреть разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

познакомить студентов с деловым общением на принципах толерантности и этических нормах;

определить психологические особенности и условия реализации современных видов профессиональной деятельности в организациях разных типов;

изучить основные функции управления психологической практикой; рассмотреть психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации;

ознакомить студентов с консультированием по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников;

рассмотреть программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Дисциплина «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре» входит в модуль факультативных дисциплин подготовки студентов.

Содержание дисциплины «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Психология профессиональной деятельности, управления, организационной культуры и специальная терминология», «Организационная психология», «Личность как субъект управления и профессиональной деятельности», является основой для изучения следующих дисциплин: «Психология развития профессионального поведения (личностно-ориентированный коучинг и тренинги профессионального роста)», научно-исследовательской работы и преддипломной практики.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Выбирает стиль общения с учетом культурологических и социальных особенностей аудитории ИУК-5.2. Строит деловое общение на принципах толерантности и этических нормах

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категории (группы)	Компетенции	Индикаторы освоения компетенций
Администрирование (организация и управление)	ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ИОПК-9.1. Знает основы организации психологической практики (службы) ИОПК-9.2. Умеет ставить и распределять задачи, планировать и контролировать исполнение работы

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-4. Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности	ИПК-4.1. Знает психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности ИПК-4.2. Умеет разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности ИПК-4.3. Владеет навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга

	ИПК-4.4. Администрирует сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации
--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	-
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	84	28	-
Лекции	42	14	-
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	42	14	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	24	80	-
Форма аттестации	зачет	зачет	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Основы психологии профессиональной деятельности, управления и организационной культуры

Общее представление о предмете, задачах, методах в психологии профессиональной деятельности. Связь психологии профессиональной деятельности с некоторыми направлениями психологии. Валидность, надежность и трудоемкость методов. Особенности применения методов в психологии профессиональной деятельности. Классификации методов психологии профессиональной деятельности.

Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности, управления и организационной культуры

Основные положения психологической теории деятельности. Общее понятие о профессии и структуре профессиональной деятельности. Классификации профессий. Профессиограмма. Общая характеристика.

Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Определение трудовой мотивации и ее функций. Характеристика основных побуждений, входящих в мотивационную сферу. Динамика мотивационной сферы. Характеристика содержательных мотивационных теорий (А.Маслоу, Ф.Герцберга). Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В.Врума, теория справедливости).

Тема 4. Становление профессионализма

Общая характеристика понятия профессионализм. Стороны и уровни профессионализма. Профессиональное и личностное самоопределение. Социализация и профессионализация. Профессионализм и карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность. Успех в профессиональной деятельности.

Тема 5. Психологические компоненты производительности труда

Условия организации производительности труда. Психические процессы и производительность труда. Психомоторика и оптимизация орудий труда. Профессиональная адаптация. Психология безопасности труда. Разработка и принятие решений в управленческой деятельности. Сущность и виды конфликтов и управление ими в организации.

Тема 6. Кризисы профессионального становления.

Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности. Основные виды профессионального стресса. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения.

Тема 7. Стрессы в профессиональной деятельности.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно- заочная форма
1	Основы психологии профессиональной деятельности, управления и организационной культуры	6	2
2	Психологический анализ профессиональной деятельности, управления и организационной культуры	6	2
3	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	6	2
4	Становление профессионализма	6	2
5	Психологические компоненты производительности труда	6	2
6	Кризисы профессионального становления.	6	2
7	Стрессы в профессиональной деятельности	6	2
Итого:		42	14

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно- заочная форма

1	Основы психологии профессиональной деятельности, управления и организационной культуры	6	2
2	Психологический анализ профессиональной деятельности, управления и организационной культуры	6	2
3	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	6	2
4	Становление профессионализма	6	2
5	Психологические компоненты производительности труда	6	2
6	Кризисы профессионального становления.	6	2
7	Стрессы в профессиональной деятельности	6	2
Итого:		42	14

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Типология личности в психологических концепциях XX и начала XXI века	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	4	15
2	Исследование собственных личностных особенностей	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	4	15
3	Критерии оценки адекватности профессионального выбора и рабочей позиции	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	4	15
4	Мотивация токсичных сотрудников. Особенности мотивации у сотрудников с	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному	4	15

	различным типов адаптации	контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем		
5	Общение как социопсихологический механизм управления	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	4	15
6	Организационная культура и организационная эффективность	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем.	4	15
Итого:			24	80

4.6. Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- рефераты;
- тесты;
- практические задания;
- вопросы для промежуточной аттестации (зачет).

Промежуточные аттестации по результатам освоения дисциплины проходят в форме устного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (зачет)	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Акимова Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. – М. : Из-во Юрайт, 2021. – 320 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс.

URL: <https://urait.ru/bcode/468893>

2. Организационная культура : учебник и практикум / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт, 2018. – 306 с.

URL: <https://www.biblioonline.ru/bcode/432946>

3. Селезнева Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 373 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

4. Токарева Ю.А. Т51 Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021. – 216 с.

URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/97205/1/978-5-87818-602-5_2021.pdf

б) дополнительная литература:

1. Авдеев В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В.В. Авдеев. – М.: Авторское издание, 2019. 345 с.

URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785261008330.html>

2. Зуб А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 372 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

3. Забродин Ю.М. Психология личности и управления человеческими ресурсами / Ю.М. Забродин. – М. : Дело, 2017. – 264 с.

4. Одинцова, М.А. Многоликость «жертвы», или немного о великой манипуляции (система работы, диагностика, тренинги) / М.А. Одинцова. – М. : ФЛИНТА, 2016. – 253 с. – URL: <http://www.studentlibrary.ru>

5. Организационная психология : учебное пособие для обучающихся направления подготовки высшего образования – магистратуры «Психология» 37.04.01 / Сост. В.А. Шамис, Е.П. Щербаков. – Омск : Из-во ОмГА, 2020. – 132 с.

в) Интернет-ресурсы:

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/>

2. Служба по надзору в сфере образования и науки. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobr.su>

4. Народный совет Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: – <https://nslnr.su>

5. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru>

6. Федеральный портал «Российское образование». – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>

7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

9. Оценочные средства по дисциплине

**Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Практикум по психологии профессиональной деятельности,
управлению и организационной культуре»**

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируем ой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенци и (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирова ния (семестр изучения)
1	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1, УК-5.2	Тема 1. Основы психологии профессиональной деятельности, управления и организационной культуры Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности, управления и организационной культуры Тема 4. Становление профессионализма	3
2	ОПК-9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1, ОПК-9.2	Тема 1. Основы психологии профессиональной деятельности, управления и организационной культуры Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности, управления и организационной культуры Тема 3. Трудовая мотивация и	3

				удовлетворенность трудом Тема 4. Становление профессионализма Тема 5. Психологические компоненты производительности труда Тема 6. Кризисы профессионального становления. Тема 7. Стрессы в профессиональной деятельности.	
3	ПК-4	Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4	Тема 1. Основы психологии профессиональной деятельности, управления и организационной культуры Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности, управления и организационной культуры Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом Тема 4. Становление профессионализма Тема 5. Психологические компоненты производительности труда Тема 6. Кризисы профессионального становления. Тема 7. Стрессы в профессиональной деятельности.	3

**Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал
оценивания**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименова ние оценочног о средства
1	УК-5	УК-5.1, УК-5.2	Знать стили общения с учетом культурологическ их и социальных особенностей аудитории; уметь выбирает стиль общения с учетом культурологическ их и социальных особенностей аудитории; владеть деловым общением на принципах толерантности и этических нормах	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4	Вопросы для обсуждени я (в виде докладов и сообщени й), тесты, рефераты, контрольн ые работы, практичес кие задания
2	ОПК-9	ОПК-9.1 ОПК-9.2	Знать основы организации психологической практики (службы); уметь ставить и распределять задачи, планировать и контролировать исполнение работы	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9	Вопросы для обсуждени я (в виде докладов и сообщени й), тесты, рефераты, контрольн ые работы, практичес кие задания
3	ПК-4	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4	Знать психологические технологии решения управленческих задач и методы психологическог о консультировани я по вопросам сопровождения карьеры и повышения	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9	Воп росы для обсуждени я (в виде докладов и сообщени й), тесты, рефераты, контрольн ые работы, практичес кие задания

			квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологическог о тренинга и психосоциальной коррекции личности; уметь разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультировани е и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологическог о тренинга и психосоциальной коррекции личности; владеть навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационног о консультировани		
--	--	--	--	--	--

			я и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга; администрировать сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации		
--	--	--	--	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Практикум по психологии профессиональной деятельности, управлению и организационной культуре»

Вопросы для обсуждения на практических (в виде докладов и сообщений)

1. Общее представление о предмете, задачах, методах в психологии профессиональной деятельности.
2. Связь психологии профессиональной деятельности с некоторыми направлениями психологии.
3. Валидность, надежность и трудоемкость методов.
4. Особенности применения методов в психологии профессиональной деятельности.
5. Классификации методов психологии профессиональной деятельности.

6. Основные положения психологической теории деятельности.
7. Общее понятие о профессии и структуре профессиональной деятельности.
8. Классификации профессий.
9. Профессиограмма. Общая характеристика.
10. Определение трудовой мотивации и ее функций.
11. Характеристика основных побуждений, входящих в мотивационную сферу.
12. Динамика мотивационной сферы.
13. Характеристика содержательных мотивационных теорий (А.Маслоу, Ф.Герцберга).
14. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В.Врума, теория справедливости).
15. Общая характеристика понятия профессионализм.
16. Стороны и уровни профессионализма.
17. Профессиональное и личностное самоопределение.
18. Социализация и профессионализация.
19. Профессионализм и карьера.
20. Профессионализм и возраст.
21. Профессионализм и индивидуальность.
22. Успех в профессиональной деятельности.
23. Условия организации производительности труда.
24. Психические процессы и производительность труда.
25. Психомоторика и оптимизация орудий труда.
26. Профессиональная адаптация.
27. Психология безопасности труда.
28. Разработка и принятие решений в управленческой деятельности.
29. Сущность и виды конфликтов и управление ими в организации.
30. Типология профессиональных кризисов.
31. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
32. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
33. Основные виды профессионального стресса.
34. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые

	неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Тесты:

1. Какая направленность личности наиболее подходит для управленца:

1. человек – знаковая система.
2. человек – природа.
3. человек – человек.
4. человек – техника.

2. По Эриксону ключевым возрастом формирования личности человека является:

1. 20 – 25 лет.
2. 4 – 6 лет.
3. до года.
4. 13 – 19 лет.

3. Что такое стресс?

1. пограничное состояние.
2. адаптационная реакция.
3. болезнь.
4. паталогическое развитие.
5. норма.

4. Как соотносятся понятия утомления и усталости?

1. утомление и усталость – синонимичные понятия.
2. утомление – есть стадия развития усталости.
3. усталость – самостоятельное психологическое состояние, физической основой которого является процесс утомления.
4. утомление – есть функциональное состояние, а усталость – его субъективное выражение.

5. В чем различие понятий тревога и тревожность?

1. тревога обусловлена ситуацией, а тревожность самой личностью.
2. тревога – это эмоциональное состояние, тогда как тревожность – это свойство личности.
3. тревога – это сигнал об опасности, а тревожность – это возникающее на этот сигнал состояние.
4. тревога – есть субъективное выражение состояния тревожности.

6. Результативность деятельности госслужащего обеспечивает:

1. мотивация избегания неудач.
2. высокий уровень нейротизма.
3. высокий уровень психотизма.
4. развитая социальная перцепция и антиципация.

7. Акмеологические инварианты профессионализма - это:

1. врожденные задатки.
2. некомпенсируемые качества и свойства профессионала.
3. совокупность всех качеств и свойств личности, связанных с ее профессиональной деятельностью.
4. требования к профессии.

8. Развитие ауторегулятивных способностей госслужащего связано с формированием:

1. профессиональных качеств.
2. Я – концепции.
3. коммуникативных навыков.
4. операциональных умений.

9. Становление рефлексивной культуры госслужащего предполагает:

1. совершенствование коммуникативных умений.
2. развитие способностей управлять поведением.
3. овладение приемами самоанализа.
4. формирование организаторских способностей.

10. Профессионализм деятельности определяется следующими показателями:

1. согласованность целей и средств.
2. отношение числа поощрений к числу наказаний.
3. продолжительность рабочего дня.
4. возможность карьеры.

11. Профессионализм личности определяет:

1. особенности темперамента.
2. наличие правительственных наград.
3. участие в работе выборных органов власти.
4. психологическая готовность к профессиональной деятельности.

12. Психологическое содержание профессиональной деятельности госслужащего составляют:

1. особенности рабочего места в организации.
2. психологические методы работы с людьми.
3. функциональные обязанности руководителя.
4. соотношение прав и обязанностей.

13. Профессиограмма – это:

1. квалификационные требования к специалисту.
2. стандартная схема психологических качеств, требуемых от человека.

3. научно обоснованные нормы и требования профессии к деятельности и качествам специалиста.

4. модель специалиста в данной области.

14. Какова структура профессиограммы и ее составляющие?

1. цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации.

2. удовлетворенность человека трудом, профессиональное мышление и саморазвитие.

3. трудограмма, психограмма, возможные пути профессионального обучения и переобучения.

4. мотивационная сфера, операциональная сфера, порог развития.

15. Как соотносится профессиограмма и квалификационная характеристика?

1. состоят независимо друг от друга.

2. квалификационная характеристика включается в профессиограмму.

3. профессиограмма является частью квалификационной характеристики.

4. в профессиограмму входит квалификационный профиль.

16. Какой вариант чаще всего используется при построении модели специалиста?

1. модель личности специалиста.

2. модель деятельности и модель личности специалиста.

3. модель подготовки специалиста (для организации профессионального обучения).

4. модель начинающего, среднего и опытного специалиста.

17. Модель специалиста включает следующие компоненты:

1. должностную инструкцию и квалификационные характеристики.

2. профессионально - должностные требования.

3. профессиограмму и квалификационный профиль.

4. профессиограмму, профессионально – должностные требования и квалификационный профиль.

18. Психотехнология – это:

1. планирование психологической стороны деятельности.

2. воздействие на другого человека.

3. манипуляция.

4. саморегуляция.

19. Психотехника представляет собой:

1. вариант психотехнологии.

2. искусство убеждения.

3. система операций по изменению состояний, мотиваций, установок и т.д.

4. аутотренинг.

20. Какие психологические характеристики личности непосредственно влияют на операциональную составляющую профессиональной деятельности?

1. когнитивные способности.
2. острота зрения.
3. точность движений.
4. развитый слуховой анализатор.

Рекомендации к проведению тестов

Время проведения тестирования определяется из расчета – 1-2 мин. на один вопрос. Если тестирование проводится преподавателем в компьютерном классе, то правильность ответов проверяется при помощи компьютера. Если тестирование проводится в учебной аудитории без привлечения компьютерной техники, то правильность ответов проверяется преподавателем с помощью страницы «ключей».

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

Темы контрольных работ:

1. Темперамент и профессиональная деятельность.
2. Характер личности: понятие и виды.
3. Психология общения в профессиональной деятельности.
4. Барьеры восприятия в общении и способы их преодоления.
5. Вербальная коммуникация.
6. Техники речевого общения в профессиональной деятельности.
7. Невербальная коммуникация и ее значение в профессиональной деятельности.
8. Язык мимики и жестов: основы интерпретации.
9. Формы и способы разрешения конфликтов.
10. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
11. Профессиональная деформация.
12. Профессиональный стресс.
13. Саморегуляция в условиях профессионального стресса.
14. Психология саморегуляции в профессиональной деятельности.
15. Профессиограмма профессиональной деятельности.
16. Стили мышления, делового общения и поведения в профессиональной деятельности.
17. Теоретические основы мотивации персонала.
18. Психологические особенности мотивации персонала.

19. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала.
20. Работоспособность человека в труде.
21. Функциональные состояния: виды, особенности проявления и профилактики.
22. Стил ь управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
23. Инновационные подходы к формированию эффективного ст иля управления.
24. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.
25. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление.
26. Психическое выгорание у менеджеров.
27. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
28. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
29. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.
30. Коммуникативная компетентность менеджера.
31. Конфликты в деятельности менеджера: особенности развития и стратегии управления.
32. Учет половозрастных особенностей человека в организации профессиональной деятельности.
33. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
34. Психологические аспекты формирования управленческой команды.
35. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
36. Виды и методы формирования имиджа компании.
37. Коммуникация как один из структурных элементов организационной культуры.
38. Организационная культура как метод коллективной мотивации персонала.
39. Лояльность и приверженность персонала организации.
40. Эффективность формальных коммуникационных потоков в организации.
41. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников организации.
42. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации.
43. Способы и методы поддержания организационной культуры организации.

44. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.

45. Особенности развития важнейших элементов культуры национальных и транснациональных организаций.

46. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на организационную культуру.

47. Организационная культура и организационное взаимодействие.

48. Гендерные аспекты организационной культуры.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	В работе присутствуют все структурные элементы, вопросы раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, использована актуальная литература, работа правильно оформлена
4	В работе есть 2-3 незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, в списке источников достаточное количество позиций, нет грубых ошибок в оформлении
3	Один из вопросов раскрыт не полностью, присутствуют логические и фактические ошибки, плохо прослеживается связь между ответом и выводами, в списке литературы много устаревших источников, допущены существенные ошибки в оформлении
2	Количество ошибок превышает допустимую норму, в работе отсутствуют выводы или не хватает других структурных элементов, в списке литературы недостаточно источников, работа оформлена не по требованиям

Темы рефератов:

1. Психология профессионализма в системе психологических знаний.
2. Понятие и структура профессиональной деятельности.
3. Профессиональная пригодность.
4. Профессиональный отбор и профессиональный подбор.
5. Профессиональное самоопределение и профессиональная самоактуализация.
6. Профессиональная самоактуализация личности.
7. Профессиональная компетентность.
8. Профессиональные умения и навыки.
9. Коммуникативная компетентность в профессии.
10. Мотивационная основа развития профессионала.
11. Профессионально значимые качества профессионала.
12. Социально-психологические особенности профессиональной деятельности.
13. Кризисы профессионального развития.

14. Понятие и структура психики личности.
15. Психические процессы (познавательные, эмоциональные и волевые процессы).
16. Психические свойства личности (способности, темперамент, характер).
17. Управленческая деятельность: содержание и основные подходы к ее изучению
18. Психологические особенности реализации функций управления
19. Профессионализм государственного служащего: сущность, особенности развития и оценки
20. Стороны и критерии профессионализма государственного и муниципального служащего
21. Особенности профессионального развития личности: барьеры, противоречия, кризисы
22. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
23. Особенности управленческой деятельности в обычных и экстремальных трудовых условиях
24. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
25. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма государственных служащих
26. Стратегии профессионального самосохранения личности государственных и муниципальных служащих
27. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
28. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
29. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии развития организации.
30. Отбор персонала как определяющий фактор в поддержании организационной культуры.
31. Влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала.
32. Взаимосвязь стиля управления руководителей с типами организационной культуры.
33. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
34. Инструменты оценки организационной культуры.
35. Организационная диагностика.
36. Формальная и неформальная структуры организации.
37. Влияние организационной культуры на взаимодействие сотрудников.
38. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.

39. Организационная и корпоративная культура: общее и специфика.
40. Роль руководителя в формировании организационной культуры.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Практические задания:

1. Составление профессиограммы.

Преподаватель знакомит студентов с сущностью профессиографии и с особенностями проспектированного профессиографирования. Студенты выбирают одну из пяти стадий профессионального становления с целью ее последующего изучения. На основе представленной схемы составляют проспектированную профессиограмму, описывая особенности ведущей деятельности, характерной для рассматриваемой ими стадии профессионального становления, а также необходимые в данный период психологические характеристики.

Схема проспектированной профессиограммы

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

- форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;

- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Проспектированная психограмма на каждой стадии профессионального становления:

- ведущая деятельность;
- основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества (ключевые квалификации);
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
- психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряженность;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

2. Написание автобиографии по нижеприведенной схеме

Биографический метод дает возможность исследовать профессиональные намерения и степень их реализации в будущем с целью изучения выбора профессии и его влияния на дальнейшую судьбу человека, позволяет рассмотреть мотивы этого поступка и переживания, связанные с ним, в динамике их развития. Изучая собственную биографию, человек может наметить перспективы своего развития, оценить возможности профессионального роста.

Исходя из этого, необходимо составить автобиографию по схеме.

Схема психобиографического описания

1. История семьи
2. Социально-экономические условия жизни
3. Воспоминания детства. Становление интересов, формирование ценностей
4. Профессиональное становление
5. Траектория развития и профессионального становления личности
6. Будущее. Ваши планы на ближайшие 2-3 года.

3. Оцените ситуацию. Какое решение, на ваш взгляд, необходимо принять руководителю?

Подойдите к ситуации нестандартно.

В одной организации сотрудники постоянно жаловались, что лифт в здании фирмы медленно перемещается от этажа к этажу. Стандартное решение – заменить лифт на скоростной. Это потребовало бы значительных расходов. Но менеджер переформулировал проблему: время пребывания в лифте только кажется сотрудникам чрезмерно долгим, так как они в этот момент ничем не заняты.

4. Прочитайте байку «Ветер и Солнце», проанализируйте ее с точки зрения стиля управления. Определите, какой стиль управления используется в данном случае.

Однажды Солнце и Ветер затеяли спор о том, кто из них сильнее. Долго они спорили и решили испытать свою силу на путешественнике, который в это время ехал верхом по большой дороге. – Посмотри, – сказал Ветер, – как я налечу на него: мигом сорву с него плащ. Сказал и начал дуть что есть мочи. Но чем больше старался Ветер, тем крепче закутывался в плащ путешественник. Проклиная Ветер, путешественник подвязался поясом, и Ветер понял, что ему плаща не сдернуть. Солнце, видя бессилие Ветра, улыбнулось, выглянуло из-за облаков, обогрело землю и полузамерзшего путника. Почувствовав тепло солнечных лучей, путник благословил Солнце, снял плащ и привязал его к седлу. – Вот видишь, – сказала Солнце Ветру, – лаской и добротой можно сделать гораздо больше, чем гневом.

5. Заполните таблицу «Принципы работы и культуры современной корпорации»:

Принципы работы	Принципы культуры корпорации и работника
1. Общение с потребителем	
2. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов	
3. ориентация на перемены: - адаптивная организационная структура - управление персоналом - оптимизация трудовых процессов	
4. Повышение производительности труда	
5. Социальная ответственность и гражданская позиция	
6. Потребность в самоменеджменте работник	

6. Определите, какие типы организационных культур проявляются в следующих ситуациях, характеризующих кадровую политику компаний. Обоснуйте свою позицию.

Ситуация № 1

Предприятие подбирает специалиста на должность торгового представителя компании. К кандидатам предъявляются достаточно высокие профессиональные требования. Есть два претендента, давно работающие в компании:

Иванов – инженер-конструктор, глубоко знает продукцию своего предприятия, умеет убедительно рассказать о ее достоинствах, имеет несколько патентов на изобретения, предан своему предприятию и принял твердое решение проявить себя в новом виде деятельности.

Васенин – имеет диплом менеджера, проработал в экономическом отделе предприятия три года, руководил группой, коммуникабелен, умеет расположить к себе. Основным, хотя и легко преодолимым недостатком, который может помешать ему занять вакантную должность, он считает недостаточное знание продукции предприятия. Предпочтение отдано первому претенденту – Иванову.

Ситуация 2

В крупную организацию, имеющую известный бренд, пришла работать секретарь, женщина с высшим образованием, прекрасным знанием компьютера, свободно владеющая двумя иностранными языками. Предыдущий опыт работы – маленькая фирма с большой текучестью персонала, без традиций и установочных базовых ценностей, объединяющих коллектив. А здесь – сплоченная организация, нормы и ценности, разделяемые почти всем персоналом, сложившийся стиль общения между сотрудниками, развитое чувство сопричастности к успехам компании.

Менеджер по персоналу ввел нового секретаря в курс дела, дал развернутую информацию о принятых стандартах организационных отношений. Ближайшие сотрудники оказали деловую и эмоциональную поддержку. В дальнейшем женщина сделала блестящую карьеру в данной компании и вполне удовлетворена работой и заработком.

Критерии оценивания при выполнении практических заданий (шкала оценки в соответствии с эталоном)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено в соответствии с эталоном
4	В задании допущены один-два недочета и (или) одна ошибка
3	В задании допущено несколько недочётов и две ошибки
2	В задании допущено несколько недочетов и более двух ошибок

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Связь психологии профессиональной деятельности с некоторыми направлениями психологии.
2. Валидность, надежность и трудоемкость методов.

3. Особенности применения методов в психологии профессиональной деятельности.
4. Классификации методов психологии профессиональной деятельности.
5. Основные положения психологической теории деятельности.
6. Общее понятие о профессии и структуре профессиональной деятельности.
7. Классификации профессий.
8. Профессиограмма. Общая характеристика.
9. Определение трудовой мотивации и ее функций.
10. Характеристика основных побуждений, входящих в мотивационную сферу.
11. Динамика мотивационной сферы.
12. Характеристика содержательных мотивационных теорий.
13. Характеристика процессуальных мотивационных теорий.
14. Общая характеристика понятия профессионализм.
15. Стороны и уровни профессионализма.
16. Профессиональное и личностное самоопределение.
17. Социализация и профессионализация.
18. Профессионализм и карьера.
19. Профессионализм и возраст.
20. Профессионализм и индивидуальность.
21. Успех в профессиональной деятельности.
22. Условия организации производительности труда.
23. Психические процессы и производительность труда.
24. Психомоторика и оптимизация орудий труда.
25. Профессиональная адаптация.
26. Психология безопасности труда.
27. Разработка и принятие решений в управленческой деятельности.
28. Сущность и виды конфликтов и управление ими в организации.
29. Типология профессиональных кризисов.
30. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
31. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
32. Основные виды профессионального стресса.
33. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (зачет)

Критерии оценивания	Шкала оценивания (интервал баллов)
Зачтено	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и

	правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
Не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)