Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.06.2026 13:41:53
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры
24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам и качеству образования
16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель _____ Карх Д.А.
(подпись)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Психология труда
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2026

Разработана:
Доцент, к.х.н.
Потапов О.А.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	**3**
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	**3**
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	**3**
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	**3**
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	**3**
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	**19**
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	**20**
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	**24**
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	**28**
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	**29**
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	**30**
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	**30**

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО. Усвоение системы знаний, умений и навыков, теоретических основ наук о труде: медицине труда, физиологии труда, психологии труда, педагогики труда, эргономики и инженерной психологии. Приобретение практических навыков в области проведения психологического анализа профессиональной деятельности человека, оптимизация его психических состояний в процессе труда. Решение задач профессионального отбора и диагностика профпригодности, определение и формирование профессионально важных качеств (ПВК) человека. Ознакомление студентов с системой научных понятий и базовых представлений о психологических аспектах целенаправленной активности человека как субъекта профессиональной деятельности. Формирование системы понятий, расширение и углубление знаний, дающих возможность профессионалу самостоятельно анализировать как частные задачи, возникающие в психологическом обеспечении профессиональной деятельности персонала, так и понимать фундаментальные психологические вопросы и проблемы, рассматриваемые в данном курсе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Экзамен	144	48	24	24	69	4

4.ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитический	

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом	ИД-1.ПК-1 Знать: Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах Источники обеспечения организации кадрами Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности Основы психологии и социологии труда Основы экономики, организации труда и управления, управления персоналом Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации о персональных данных Основы налогового законодательства Российской Федерации Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, обеспечения персоналом Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом	ИД-2.ПК-1 Уметь: Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, о кандидатах и предложениях на рынке труда Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала Вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности) Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, в области обеспечения персоналом, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации Использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение Консультировать по вопросам привлечения персонала, по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом Составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов Соблюдать нормы этики делового общения

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом	ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт Анализ планов, стратегии и структуры организации Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат Поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации Выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами Проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) Проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи Оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Подготовки предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
организационно-управленческий	

ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала	ИД-1.ПК-3 Знать Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки профессиональных знаний, умений и компетенций Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик Порядок и технология проведения аттестации Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Основы производственной деятельности организации Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала	ИД-2.ПК-3 Уметь: Определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала Определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, аттестации Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, аттестации Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях Определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала Определять мотивационные факторы проведения оценки персонала Составлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов Обеспечивать документационное сопровождение аттестации персонала Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала Обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров Определять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персонала Систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала Обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством Пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки, аттестации персонала Разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки Соблюдать нормы этики делового общения

ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала	ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации Разработка проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат Оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала Проведение оценки персонала в соответствии с планами организации Сопровождение договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению Сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии Консультирование персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат Анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу Подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала, аттестации персонала Подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации
ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД-1.ПК-4 Знать Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии, методы формирования и контроля бюджетов Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Основы профессиональной ориентации Основы документооборота и документационного обеспечения Основы производственной деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД-2.ПК-4 Уметь: Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры Определять критерии формирования кадрового резерва организации Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры Работать с информационными системами и базами данных по персоналу Соблюдать нормы этики делового общения
	ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт Анализ структуры, планов и вакансий организации Анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат Разработка планов профессиональной карьеры работников Формирование кадрового резерва Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

ПК-5 Организация обучения персонала	ИД-1.ПК-5 Знать: Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала Методология обучения Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Порядок ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала Основы документооборота и документационного обеспечения Основы технологии производства и деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Структура организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Основы законодательства об образовании Российской Федерации Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие обучение персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
	ИД-2.ПК-5 Уметь: Анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы Анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг Организовывать обучающие мероприятия Составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов Разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы Производить оценку эффективности обучения персонала Производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров Работать с информационными системами и базами данных по персоналу Разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам Соблюдать нормы этики делового общения

ПК-5 Организация обучения персонала	ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт Анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала Разработка планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат Организация мероприятий по обучению персонала Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала Анализ эффективности мероприятий по обучению персона
ПК-6 Организация адаптации и стажировки персонала	ИД-1.ПК-6 Знать: Методы адаптации и стажировок Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок Порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала Порядок ведения учета и отчетности по адаптации и стажировке персонала Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Основы технологии производства и деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы налогового законодательства Российской Федерации Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала Основы документооборота и документационного обеспечения Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

ПК-6 Организация адаптации и стажировки персонала	ИД-2.ПК-6 Уметь: Определять группы персонала для стажировки и адаптации Определять рабочие места для проведения стажировки и адаптации персонала Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки с возможностями производства Производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по адаптации и стажировке персонала для планирования бюджетов Производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала Внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру Использовать информационные системы и базы данных по персоналу Соблюдать нормы этики делового общения
	ИД-3.ПК-6 Иметь практический опыт Анализ успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала Разработка планов адаптации, стажировки персонала с оценкой затрат Организация мероприятий по адаптации, стажировке персонала Подготовка предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала Анализ эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала

ПК-7 Организация оплаты труда персонала	ИД-1.ПК-7 Знать: Формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат Методы определения численности работников Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Кадровая политика и стратегия организации Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы налогового законодательства Российской Федерации Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда Основы технологии производства и деятельности организации Основы документооборота и документационного обеспечения Порядок заключения договоров (контрактов) Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
	ИД-2.ПК-7 Уметь: Составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов Применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом Разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации Анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации Анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям Проводить мониторинг заработной платы на рынке труда Анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала Работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала Составлять прогнозы развития оплаты труда персонала Соблюдать нормы этики делового общения

ПК-7 Организация оплаты труда персонала	ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт Анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала Разработка системы оплаты труда персонала Формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат Внедрение системы оплаты труда персонала Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала
ПК-8 Организация труда персонала	ИД-1.ПК-8 Знать: Методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда Методы нормирования труда Межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат Современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Основы документооборота и документационного обеспечения Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих Основы технологии производства и деятельности организации Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Кадровая политика и стратегия организации Экономика труда Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

ПК-8 Организация труда персонала	ИД-2.ПК-8 Уметь: Внедрять методы рациональной организации труда Разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда Анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду Анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах Составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов Работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала Разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности Соблюдать нормы этики делового общения
	ИД-3.ПК-8 Иметь практический опыт Анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации Разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал Внедрение системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала Выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию труда персонала Определение эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах

ПК-9 Способен осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ИД-1.ПК-9 Знать: Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Вопросы управления социальным развитием организации Методы анализа выполнения социальных программ, корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Основы производственной деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Структура, цели, стратегия и кадровая политика организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики, порядок внедрения социальной политики Порядок заключения договоров (контрактов) Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключении договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

ПК-9 Способен осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ИД-2.ПК-9 Уметь: Анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам Определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ Рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ Доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций Определять критерии и уровни удовлетворенности персонала Определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики Использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом Определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов Организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики Составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов Производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров Проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ Проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой Соблюдать нормы этики делового общения
	ИД-3.ПК-9 Иметь практический опыт Анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Внедрение корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников Разработка корпоративных социальных программ Разработка системы выплат работникам социальных льгот Реализация системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации Организация переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики Подготовка предложений по формированию бюджета в части обеспечения корпоративной социальной политики, по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики Подготовка предложений по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 5		117					
Тема 1.	Психология труда как наука: объект, предмет, задачи, методы. Психологические признаки труда. ПК-8	21	2		1	18	
Тема 2.	Специфика, структура и основные виды труда. «Кривая работоспособности». Психология утомления. Основные условия эффективности умственного труда. ПК-3	6	2		1	3	
Тема 3.	Понятие о профессии. Классификации профессий. Проблемы современной динамики содержания профессий.ПК-9	9	2		1	6	
Тема 4.	Цели, психологические проблемы и методы профессиональной диагностики (профпропаганда, профориентации, профконсультация, профотбор). «Треугольник К.К.Платонова».ПК-1	10	2		2	6	
Тема 5.	Предназначение, структура и виды профессиограммы как основы психологической диагностики. ПК-4	10	2		2	6	
Тема 6.	Психограмма профессии и выделение профессионально важных качеств личности. Модель целостной психологической структуры личности. ПК-5	10	2		2	6	
Тема 7.	Предмет, задачи, проблемы и методы психологической диагностики. Общие требования к психологическим тестам и профессиональному тестированию. ПК-6	11	2		3	6	
Тема 8.	Возможности диагностики компонентов целостной психологической структуры личности. Проблемы и методы социально-психологической диагностики. Понятие о психологическом климате в производственной организации.ПК-7	14	4		4	6	
Тема 9.	Предмет и задачи психологии управления. Структура и психологические особенности управления. Психологический портрет руководителя. Управленческие концепции «человеческих факторов» и «человеческих отношений». ПК-1,7	14	4		4	6	

Тема 10.	Предмет, задачи, становление и современное состояние инженерной психологии и эргономики. Виды и психологическое содержание этапов операторской деятельности в системе «Человек-техника».ПК-9	12	2		4	6	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1 - 5	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде 10 тестовых закрытых и открытых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Темы 6 - 8	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде 10 тестовых закрытых и открытых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Темы 9 - 10	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных заданий по изученной теме в виде 10 тестовых закрытых и открытых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
5 семестр (Эк)	Экзаменационный билет	Билет состоит из 2-х теоретических вопросов и 1-го практического задания	1. Оценка "отлично" заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. 2. Оценки "хорошо" заслуживает обучающийся,

			обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. 3. Оценки "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной

			программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. 4. Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебный достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Психология труда как наука: объект, предмет, задачи, методы. Психологические признаки труда. ПК-8 Предмет, задачи и методы психологии труда. Становление психотехники и современное состояние отечественной психологии труда.
Тема 2. Специфика, структура и основные виды труда. «Кривая работоспособности». Психология утомления. Основные условия эффективности умственного труда. ПК-3 Специфика, структура и основные виды труда. «Кривая работоспособности».
Тема 3. Понятие о профессии. Классификации профессий. Проблемы современной динамики содержания профессий.ПК-9 Понятие о профессии. Классификации профессий.
Тема 4. Цели, психологические проблемы и методы профессиональной диагностики (профпропаганда, профориентации, профконсультация, профотбор). «Треугольник К.К.Платонова».ПК-1 Цели, психологические проблемы и методы профессиональной диагностики (профпропаганда, профориентации, профконсультация, профотбор).
Тема 5. Предназначение, структура и виды профессиограммы как основы психологической диагностики. ПК-4 Предназначение, структура и виды профессиограммы как основы психологической диагностики.
Тема 6. Психограмма профессии и выделение профессионально важных качеств личности. Модель целостной психологической структуры личности. ПК-5 Психограмма профессии и выделение профессионально важных качеств личности.
Тема 7. Предмет, задачи, проблемы и методы психологической диагностики. Общие требования к психологическим тестам и профессиональному тестированию. ПК-6 Предмет, задачи, проблемы и методы психологической диагностики.
Тема 8. Возможности диагностики компонентов целостной психологической структуры личности. Проблемы и методы социально-психологической диагностики. Понятие о психологическом климате в производственной организации.ПК-7 Возможности диагностики компонентов целостной психологической структуры личности.
Тема 9. Предмет и задачи психологии управления. Структура и психологические особенности управления. Психологический портрет руководителя. Управленческие концепции «человеческих факторов» и «человеческих отношений». ПК-1,7 Предмет и задачи психологии управления. Структура и психологические особенности управления. Психологический портрет руководителя.
Тема 10. Предмет, задачи, становление и современное состояние инженерной психологии и эргономики. Виды и психологическое содержание этапов операторской деятельности в системе «Человек-техника».ПК-9 Предмет, задачи, становление и современное состояние инженерной психологии и эргономики.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Специфика, структура и основные виды труда. «Кривая работоспособности». Психология утомления. Основные условия эффективности умственного труда. ПК-3 Психология утомления. Основные условия эффективности умственного труда.
Тема 3. Понятие о профессии. Классификации профессий. Проблемы современной динамики содержания профессий.ПК-9 Проблемы современной динамики содержания профессий.
Тема 4. Цели, психологические проблемы и методы профессиональной диагностики (профпропаганда, профориентации, профконсультация, профотбор). «Треугольник К.К.Платонова».ПК-1 «Треугольник К.К.Платонова».
Тема 5. Предназначение, структура и виды профессиограммы как основы психологической диагностики. ПК-4 Составление ориентировочной схемы профессии как сокращенной профессиограммы (по выбору)
Тема 6. Психограмма профессии и выделение профессионально важных качеств личности. Модель целостной психологической структуры личности. ПК-5 Модель целостной психологической структуры личности.
Тема 7. Предмет, задачи, проблемы и методы психологической диагностики. Общие требования к психологическим тестам и профессиональному тестированию. ПК-6 Общие требования к психологическим тестам и профессиональному тестированию.
Тема 8. Возможности диагностики компонентов целостной психологической структуры личности. Проблемы и методы социально-психологической диагностики. Понятие о психологическом климате в производственной организации.ПК-7 Проблемы и методы социально-психологической диагностики. Понятие о психологическом климате в производственной организации.
Тема 9. Предмет и задачи психологии управления. Структура и психологические особенности управления. Психологический портрет руководителя. Управленческие концепции «человеческих факторов» и «человеческих отношений». ПК-1,7 Управленческие концепции «человеческих факторов» и «человеческих отношений».
Тема 10. Предмет, задачи, становление и современное состояние инженерной психологии и эргономики. Виды и психологическое содержание этапов операторской деятельности в системе «Человек-техника».ПК-9 Виды и психологическое содержание этапов операторской деятельности в системе «Человек-техника».

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Специфика, структура и основные виды труда. «Кривая работоспособности». Психология утомления. Основные условия эффективности умственного труда. ПК-3
Самостоятельное изучение литературы по теме.
Приведите примеры психологических проявлений состояния утомления (Н.Д.Левитов и др.).
Расскажите о современной психометрике утомления.

Тема 3. Понятие о профессии. Классификации профессий. Проблемы современной динамики содержания профессий.ПК-9
Самостоятельное изучение литературы по теме.
Есть ли психологические различия между "профессионалом" и "любителем"?
Проведите сравнение различных классификаций профессий.
Влияние глобальной цифровизации на мир современных профессий.

Тема 4. Цели, психологические проблемы и методы профессиональной диагностики (профпропаганда, профориентации, профконсультация, профотбор). «Треугольник К.К.Платонова».ПК-1
Самостоятельное изучение литературы по теме.
Расскажите о различных подходах к профориентационным тестам (Е.А.Климов, Голланд, Йоваши).
Психологические проблемы профессионального отбора.

Тема 5. Предназначение, структура и виды профессиограммы как основы психологической диагностики. ПК-4
Самостоятельное изучение литературы по теме.
Приведите примеры нечеткого описания трудового поведения работника, соотношения его профессиональных обязанностей и прав.
Что даёт проведение анализа содержания и характера ошибок, возникающих в профессиональной деятельности?

Тема 6. Психограмма профессии и выделение профессионально важных качеств личности. Модель целостной психологической структуры личности. ПК-5
Самостоятельное изучение литературы по теме.
Приведите примеры ПВК для профессии руководителя.
Психологическая структура личности как система параметров, лежащая в основе индивидуального подхода к работнику.

Тема 7. Предмет, задачи, проблемы и методы психологической диагностики. Общие требования к психологическим тестам и профессиональному тестированию. ПК-6
Самостоятельное изучение литературы по теме.
Перечислите виды тестов (в сравнении).
Что значит надежность и валидность психологического теста?
Проблема содержательной интерпретации результатов тестирования.

Тема 8. Возможности диагностики компонентов целостной психологической структуры личности. Проблемы и методы социально-психологической диагностики. Понятие о психологическом климате в производственной организации.ПК-7
Самостоятельное изучение литературе по теме.
Приведите примеры личностных тестов.
Покажите необходимость знания и учета социально-психологической феноменологии в управленческой деятельности.
Психологические аспекты производственных конфликтов.

Тема 9. Предмет и задачи психологии управления. Структура и психологические особенности управления. Психологический портрет руководителя. Управленческие концепции «человеческих факторов» и «человеческих отношений». ПК-1,7 Самостоятельное изучение литературы по теме. Приведите типичные примеры управленческих ошибок. Перечислите психологические правила эффективного руководителя.
Тема 10. Предмет, задачи, становление и современное состояние инженерной психологии и эргономики. Виды и психологическое содержание этапов операторской деятельности в системе «Человек-техника».ПК-9 Самостоятельное изучение литературы по теме. Проблема оптимального распределения функций между человеком и техникой. Коррективная и проективная инженерная психология. Основные эргономические требования к системе "Человек-техника".

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ
http://lib.usue.ru/

Основная литература:

2. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]:учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 195 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/541947

3. Манухина С. Ю., Глушач Н. Н., Дедов Н. П., Ерофеев А. К., Корецкая И. А., Куприна О. А., Луковников Н. Н., Манухина Н. М., Одинцова В. В., Палт Е. А. Психология труда [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 485 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/536009

4. Климов Е. А., Солнцева Г. Н., Абдуллаева М. М., Барабанщикова В. В., Величковский Б. Б., Девишвили В. М., Демин А. Н., Ерофеев А. К., Заварцева М. М., Кабаченко Т. С., Кононова В. Н., Кузнецова А. С., Леонов С. В., Леонова А. Б., Обознов А. А., Самоненко Ю. А., Стрелков Ю. К., Чернышева О. Н., Шмелев А. Г., Носкова О. Г. Психология труда, инженерная психология и эргономика [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 661 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/544722

5. Климов Е. А., Барабанщикова В. В., Девишвили В. М., Демин А. Н., Ерофеев А. К., Заварцева М. М., Кабаченко Т. С., Кононова В. Н., Кузнецова А. С., Леонова А. Б., Самоненко Ю. А., Шмелев А. Г., Носкова О. Г. Психология труда [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 308 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/538808

6. Карпов А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]:учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 155 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/538776

Дополнительная литература:

2. Вербицкая Психология труда. Тесты. Тест 3. Методы, техники, технологии в психологии труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 7 – Режим доступа: http://lib.wbstatic.usue.ru/202312a/18.docx

3. Вербицкая Психология труда. Тесты. Тест 1. Понятия, объекты процессы психологии труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 7 – Режим доступа: http://lib.wbstatic.usue.ru/202312a/16.docx

4. Вербицкая Психология труда. Курс лекций. Тема 1. Понятия, объекты процессы психологии труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 1 – Режим доступа: http://lib.wbstatic.usue.ru/202312b/1.mp4

5. Вербицкая Психология труда. Курс лекций. Тема 3. Методы, техники, технологии в психологии труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 1 – Режим доступа: http://lib.wbstatic.usue.ru/202312b/3.mp4

6. Вербицкая Психология труда. Курс лекций. Тема 2. Психология процесса труда и трудовых взаимодействий [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2023. - 1 – Режим доступа: http://lib.wbstatic.usue.ru/202312b/2.mp4

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Microsoft Office 2016.Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Libre Office. Лицензия GNU LGPL. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

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

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Приложение 1
к рабочей программе

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Психология труда как комплексная наука о закономерностях трудовой деятельности человека.
2. Предмет и задачи психологии труда.
3. Связь психологии труда с другими науками.
4. Краткая история отечественной психотехники и психологии труда.
5. Человек как субъект труда. Психологическая структура личности.
6. Направления развития человека как субъекта труда.
7. Основные этапы развития человека как субъекта труда.
8. Индивидуально-психологические свойства человека как субъекта труда.
9. Предмет труда как система признаков объекта труда и как психический образ.
10. Средства, орудия труда и их разновидности. Вещественные и внешние средства труда.
11. Условия труда (профессиональная среда). Основные разновидности объективных условий труда: физическая, социальная, организационная среда
12. Система профессиональных служебных обязанностей и прав как составляющие трудового поста.
13. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект - объект». Структура факторов профпригодности.
14. Проблема установления оптимального соответствия субъекта труда и требований трудового поста.
15. Методы психологии труда.
16. Профессиография как средство психологического изучения профессий и профессиональной деятельности.
17. Принципы профессиографирования. Типы профессиограмм.
18. Структура профессиограммы и психограммы. Понятие о ПВК.
19. Классификация профессий, психологические признаки ее построения, цели применения. Сравнительный обзор психологических классификаций профессий.
20. Профориентационная методика Е. А. Климова и возможности её применения.
21. Понятие профессиональной ориентации. Задачи и функции профориентации. Принципы осуществления профориентационной работы.
22. Направления профессиональной ориентации. «Треугольник К.К.Платонова».
23. Основные подходы к проблеме профессиональной ориентации.
24. Профессиональная консультация как средство активизации профессионального самоопределения.
25. Психологические основы профессионального обучения.
26. Формирование профессиональных навыков и умений.
27. Психологические основы профессионального отбора кадров.
28. Профессиональная адаптация. Факторы, критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров.
29. Проблема безопасности труда на современном производстве. Роль психолога в анализе и предотвращении причин несчастных случаев.
30. Работоспособность и критерии её оценки.
31. Закономерности (фазы) изменения работоспособности в процессе труда.
32. Психологические проявления утомления.
33. Условия эффективности умственного труда.
34. Эмоциональные состояния человека в процессе трудовой деятельности.
35. Проблемы эмоционального выгорания.

36. Психологические методы диагностики и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
37. Общий анализ профессии.
38. Профессионально важные качества для группы профессий «человек-техника».
39. Профессионально важные качества для группы профессий «человек-человек».
40. Профессионально важные качества для группы профессий «человек-знак».
41. Профессионально важные качества для группы профессий «человек-художественный образ».
42. Внешняя мотивация трудовой деятельности.
43. Внутренняя мотивация труда.
44. Принципы мотивирующей организации труда.
45. Мотивационная модель Херцберга.
46. Факторы низкой удовлетворенности трудом.
47. Факторы высокой удовлетворенности трудом.
48. Методы оценки отношения к труду и субъективной удовлетворенности.
49. Понятие о психофизиологическом состоянии. Виды состояний.
50. Физиологические методы диагностики психических состояний.
51. Психологические методы диагностики состояний.
52. Диагностика и оптимизация состояния утомления.
53. Диагностика и оптимизация состояния монотонии.
54. Стресс как адаптационный синдром.
55. Субъективные факторы производственного стресса.
56. Объективные факторы производственного стресса.
57. Стрессогенность профессий. Профилактика стресса.
58. Использование опросника Лири для анализа взаимодействия.
59. Диагностика поведения личности в конфликтной ситуации.
60. Работа психолога в области организационного развития.
61. Понятие о психологическом климате в производственном коллективе.
62. Работа психолога с рабочей группой.
63. Работа психолога с руководителем.
64. Оптимизация содержания и условий труда.
65. Социально-психологические аспекты управления.
66. Оптимизация оплаты и системы оценки результатов труда.
67. Оптимизация профессионального роста.
68. Предмет и задачи инженерной психологии.
69. Этапы операторской деятельности в системе «человек-машина».
70. Эргономика в системе наук о труде.

Приложение 2
к рабочей программе **Психология труда**

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

1. **Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при помощи опросника «Уровень субъективного контроля». (ПК-1,5,6)**

2. **Продемонстрируйте приемы активизации внимания аудитории во время публичного выступления. (ПК-4,5,7)**

3. **Расскажите правила подготовки к публичному выступлению (доклад, презентация). (ПК-3,4,6,8)**

4. **Дайте подчиненному обратную связь относительно правильно выполненного поручения. (ПК-3,8)**

5. **Дайте подчинённому обратную связь относительно неправильно выполненного технического задания. (ПК-3,4,5,7,8)**

6. **Расскажите каким образом вы будете мотивировать сотрудников с различными типами мотивации. (ПК-7)**
7. **Приведите пример применения техник активного слушания. (ПК-1,3,4,8)**

8. **Проиллюстрируйте основные языковые маркеры для выявления метапрограмм в НЛП. (ПК-1,5,9)**
9. **Перечислите задачи современной психологии труда. (ПК-1,4,9)**

10. **Назовите компоненты целостной психологической структуры личности. (ПК-1,5,6,9)**

11. **Перечислите виды мотивов (в сравнении). (ПК-5,6,9)**

12. **Перечислите принципы и средства мотивирующей организации управления. (ПК-3,5,7)**

13. **Дайте описание психологического портрета руководителя. (ПК-3,6,8)**

14. **Опишите комплексные критерии оценки качества системы «Человек-машина». (ПК-7,9)**

15. Термин «психотехника» означает:
а) набор техник и методик психологического исследования;
б) эргономика;
в) психология труда.
(ПК-3)

16. Предмет психологии труда – это…
а) особенности функционирования психики в трудовой деятельности;

б) экономические аспекты труда;
в) типология личности работников.
(ПК-5)

17. Какой метод исследования разработан именно в психологии труда:
а) тесты;
б) эксперимент;
в) профессиографирование.
(ПК-9)

18. Что не входит в структуру труда:
а) его предмет;
б) продукт труда;
в) стоимость товара.
(ПК-5,8)

19. Условия эффективности умственного труда сформулировал
а) В.М.Бехтерев;
б) Н.Е.Введенский;
в) И.М.Сеченов.
(ПК-8)

20. Первое систематическое исследование психологии труда принадлежит:
а) Г. Мюнстербергу;
б) Ф.В.Тейлору;
в) В.М.Бехтереву
(ПК-1,5)

21. Для выделения вида профессии необходимо:
а) наличие специальной готовности работника;
б) регламентация прав и обязанностей;
в) качество результата работы.
(ПК-3,8)

22. Опросник Е.А.Климова - это
а) один из профориентационных тестов;
б) тест профессионального отбора;
в) исчерпывающая классификация профессий.
(ПК-3,5)

23. Профессиограмма - это:
а) тщательный межпредметный анализ профессиональной деятельности;
б) часть исследования в сфере экономики труда;
в) средство профессиональной ориентации.
(ПК-4,7)

24. Психограмма – это…
а) подробное психофизиологическое описание профессии;
б) развернутая психология личности;
в) структура всей человеческой психики.
(ПК-6,7)

25. Профессионально важные качества определяются на основании
а) статистических исследований;
б) анализа психограммы профессии;
в) наблюдения за деятельностью профессионалов.
(ПК-3,4,6)

26. Направленность личности - это
а) иерархическая система потребностей, мотивов и целей человека;
б) указание направления производимой человеком деятельности;
в) одна из черт характера человека-работника.
(ПК-1,4,7)

27. Профессиональные способности
а) являются врожденными;
б) являются результатам целенаправленного развития;
в) полностью определены анатомо-физиологическими задатками.
(ПК-6,7)

28. Мотивация – это:
а) постановка и формулировка цели действия;
б) побуждение к деятельности;
в) словесное объяснение причины действия.
(ПК-4,6,8)

29. Что из перечисленного не является функцией мотива
а) придание направленности деятельности;
б) эмоциональная окраска;
в) смыслообразование.
(ПК-1)

30. «Пирамиду» иерархии человечески потребностей впервые разработал
а) А.Н.Леонтьев,
б) А.Маслоу;
в) И.М.Сеченов.
(ПК-4,9)

31. Психологии управления - это
а) самостоятельная отрасль психологии;
б) раздел современной психологии труда;
в) раздел психологии личности.
(ПК-1)

32. Психологическая суть управления:
а) управление людьми;
б) управление общим делом;
в) манипуляция сознанием подчиненных или исполнителей.
(ПК-3,9)

33. Законы управления
а) являются универсальными;
б) требуют творческой реализации;
в) не зависят от социальных условий выполняемой деятельности.

(ПК-1)

34. Кто впервые сформулировал и внедрил в практику управления принципы научной организации труда:

а) К.Левин;
б) А.Эйнштейн;
в) Ф.В.Тейлор.
(ПК-9)

35. Инженерная психология изучает

а) психологию инженеров,
б) информационное взаимодействие человека и сложной техники,
в) устройство современных пультов управления.
(ПК-8)

36. Управленческая концепция человеческих отношений разрабатывается

а) с середины XX века,
б) с начала XXI века;
в) с конца XIX века.
(ПК-9)

37. Кто автор первого отечественного учебника по инженерной психологии?

а) К.К.Платонов;
б) В.П.Зинченко;
в) Б.Ф.Ломов.
(ПК-5)

38. Роль человека-оператора в современной системе «Человек-техника»:

а) функции обслуживания;
б) центральное место;
в) вспомогательный исполнитель.
(ПК-6)