

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Отделение юридических и социальных наук



УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора
по образовательной деятельности
НЧИ КФУ

_____ Н.Д. Ахметов
"___" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Психология труда

Направление подготовки: 37.03.01 - Психология

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Бурганова Н.Т. (Кафедра социально-гуманитарных наук, Отделение юридических и социальных наук), NTBurganova@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности
ПК-13	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы работы в коллективе, толерантного отношения взаимодействия в обществе
- сущность и основные принципы психологической диагностики, основы прогнозирования изменений в динамики уровня познавательной и мотивационно-волевой сферы
- практику просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества;
- психологические феномены, категории, методы изучения и описания закономерностей функционирования психики в трудовой деятельности с позиций подходов существующих в отечественной и зарубежной науке; психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в практике; результаты исследований трудовой деятельности и личности профессионала; а также ограничения и пределы применения знаний на практике.

Должен уметь:

- работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- использовать современные методы психологической диагностики, прогнозировать изменения в динамики уровня познавательной и эмоциональной сферы, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций;
- пользоваться методами просветительской деятельности среди населения;
- в соответствии с конкретным социальным заказом уметь разрабатывать и реализовывать программы психологического изучения субъектов труда и их деятельности, провести научный анализ конкретных профессиональных ситуаций, подобрать оптимальные средства оптимизации труда; предупреждать профессиональные риски в различных видах деятельности; распространять информацию о роли психологических факторов в трудовой деятельности.

Должен владеть:

- навыками использования в профессиональной деятельности базовых знаний в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики; методами психологического анализа профессиональной деятельности, методами и приемами изучения особенностей работника.
- культурой взаимодействия в коллективе, толерантного восприятия.
- навыками психодиагностики, прогноза изменений в динамики уровня познавательной и эмоциональной и личностных сфер в норме и при психических отклонениях.
- современными методами и навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества организаций.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.Б.20 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 37.03.01 "Психология ()" и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 4 часа(ов), в том числе лекции - 2 часа(ов), практические занятия - 2 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 95 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре.

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

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии.	5	2	0	0	20
2.	Тема 2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда.	5	0	2	0	10
3.	Тема 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.	5	0	0	0	20
4.	Тема 4. Проблемное поле лидерства.	5	0	0	0	20
5.	Тема 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.	5	0	0	0	10
6.	Тема 6. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики.	5	0	0	0	15
	Итого		2	2	0	95

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии.

Психология труда и инженерная психология как научно-практические дисциплины о труде. Психологические знания о труде и трудящихся. Эргономика как комплексная междисциплинарная наука о труде. Предмет, задачи и актуальные проблемы. Междисциплинарные связи. Смежные области прикладной психологии в сфере профессионального труда: организационная психология, психология управления, транспортная психология и др. Прикладная психология в сфере профессионального труда как учебная дисциплина и профессия. Учебные цели и задачи дисциплины. Требования к специалисту и актуальные направления деятельности психолога-практика в сфере профессионального труда.

Тема 2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда.

Краткая история зарубежной и отечественной психологии труда. Возникновение психологии труда как дисциплины, изучающей организацию и управление трудовой деятельностью (на рубеже XIX и XX вв.). Первые научные исследования трудовой деятельности. Экспериментальные психологические разработки в условиях реальной трудовой деятельности. Оформление и развитие психотехнического направления. Изучение роли человеческого и группового факторов трудовой деятельности и оформление гуманистического направления в исследованиях. Исследования в области военной и индустриальной психологии (1930-40-е гг.). Исследования в области изучения личности работника в системе организации и формирование нового направления - организационной психологии, занятой изучением построения и управления трудовой организацией и моделей поведения работника.

Тема 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.

Организационная концепция "человеческих отношений" (взгляды на организацию Э. Мэйо; подход Д. Макгрегора; теория К. Арджириса; организационная система Р. Ликтера; подход В. Бениса). Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд). Организация как социотехническая система (исследования Е. Трист; Л. Бамфорт).

Тема 4. Проблемное поле лидерства.

Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер, ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер). Смена парадигмы лидерства (Кетс де Врис). Организационная власть как психическая реальность. Общая классификация оснований организационной власти Дж. Френчем и Б. Равеном). Технические приёмы в использовании власти.

Тема 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.

Виды и каналы организационных коммуникаций (вертикальные горизонтальные; нисходящие, восходящие интерактивные; формальные и неформальные; управляемые и неуправляемые). Этапы обмена информацией в организации (зарождение идеи; кодирование и выбор канала; передача и декодирование).

Специфика бизнес - коммуникации. Этапы переговоров (подготовка переговоров: организационная подготовка, содержательная подготовка психологическая подготовка; установление контакта; презентация сторон переговорного процесса; совместный анализ проблемы; принятие решений, совместная выработка альтернатив, соглашение).

Тема 6. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики.

Основные группы причин конфликта в организации (структурные факторы; информационные факторы; различие системы ценностей сотрудников; социально - демографические и индивидуально - психологические особенности сотрудников организации; поведенческие реакции в конфликтной ситуации). Ассертивное поведение в конфликтных ситуациях организационного взаимодействия.

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

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 5			

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
	Текущий контроль		
1	Научный доклад	ПК-1	1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии. 2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда. 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.
2	Научный доклад	ОК-6	4. Проблемное поле лидерства. 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций. 6. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики.
3	Письменная работа	ОК-6	2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда. 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.
4	Письменная работа	ПК-13 , ПК-1 , ПК-14	4. Проблемное поле лидерства. 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.
5	Тестирование	ПК-13	1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии. 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.
6	Тестирование	ОК-6	5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.
	Экзамен	ОК-6, ПК-1, ПК-13, ПК-14	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 5					
Текущий контроль					
Научный доклад	Тема полностью раскрыта.	Тема в основном раскрыта.	Тема частично раскрыта.	Тема не раскрыта.	1
	Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
					4
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	5
					6
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 5

Текущий контроль

1. Научный доклад

Темы 1, 2, 3

1. Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер, ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер).
2. Смена парадигмы лидерства (Кетс де Врис).
3. Психологическое содержание теории научного управления организацией Ф.Тейлора.
4. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.
5. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.

6. Психологические компоненты теории бюрократической организации М.Вебера.
7. Психологическое содержание организационной теории Л. Гьюлика и Л. Урвика.
8. Организационная концепция Э. Мэйо и ее психологические составляющие.
9. Общие понятия организационного поведения. Психологическая основа организационного поведения.
10. Психологические и социальные факторы, влияющие на организационное поведение.
11. Основные концепции организационного поведения.
12. Психологические основы организационной культуры и ее содержание.
13. Структура организационной культуры и ее формирование как психологическая проблема.
14. Психологические компоненты организационной динамики.
15. Системы организационной коммуникации и их психологические особенности.
16. Психологический феномен лидерства в организации.
17. Организационная власть и индивидуальность.
18. Мотивы личности в трудовом процессе
19. Эмоционально-волевые процессы в трудовой деятельности
20. Профессиональный стресс
21. Состояние утомления
22. Состояние монотонии
23. Состояние психологической готовности к деятельности
24. Пути оптимизации функциональных состояний
25. Психологические вопросы безопасности труда

2. Научный доклад

Темы 4, 5, 6

Определения лидерства. Синонимы слова лидер и их значение в языках разных народов.

Природа лидерства.

Лидер и менеджер, лидерство и руководство.

Теория черт.

Концепции харизматического лидерства.

Поведенческий подход к лидерству.

Четыре системы Лайкерта.

Стили лидерства и стили руководства.

Аналитическая теория лидерства.

Ситуационная теория лидерства.

Ситуационная модель руководства Фидлера.

Подход "путь-цель" Митчелла и Хауса

Теория жизненного цикла в лидерстве.

Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.

Адаптивное руководство.

Теория конституентов и интерактивный анализ.

Психологическое объяснение мотивации лидера.

Инструментальная и игровая мотивация лидера.

Типологии лидерства.

Управление лидерством в организации.

Политическое лидерство.

Лидерство в трудовых коллективах.

Лидерство среди средств массовой информации.

Лидерство среди производителей товаров массового потребления.

Лидерство среди исполнителей музыкальных произведений.

Лидерство как позитивный и как негативный фактор развития социума.

Воспитание лидеров.

Элитогенез и лидерство.

Формирование элит Украины и их способность к лидерству.

Причины отторжения социумом претендентов на лидерство.

3. Письменная работа

Темы 2, 3

1. Сфера интересов и компетенции инженерной психологи и инженерных психологов

2. Эргономический подход к созданию оптимальных для человека условий труда

3. Психология труда, инженерная психология и эргономика в решении проблемы гуманизации трудовой деятельности и развития личности в ней

4. Организация трудовой деятельности на современном этапе развития производства

5. Роль средств труда в повышении эффективности труда
6. Особенности субъекта труда в условиях научно технического прогресса
7. Возникновение и развитие психотехники
8. Проблемы и возможности исследований, основанных на Интернет технологиях.
9. Использование описательной статистики в психологии труда
10. Требования, предъявляемые к исследованиям в психологии труда.
11. Психологическое содержание деятельности оператора
12. Перцептивный мир специалистов в различных видах операторского труда
13. Мотивы личности в сложных и опасных профессиях
14. Производственный стресс: причины, формы проявления, меры профилактики
15. Эргономические требования к производственной обстановке
16. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев, заболеваний на производстве
17. Причины несчастных случаев
18. Участие психолога в комиссии по трудовой экспертизе
19. Распределение функций в системе ?человек-машина?
20. Принципы инженерной психологии при организации рабочих мест операторов
21. Сенсорные и перцептивные процессы в структуре профессиональной деятельности
22. Особенности внимания и памяти в трудовой деятельности
23. Особенности мышления и воображения в трудовой деятельности
24. Интеллект как регулятор профессиональной деятельности
25. Понятие и характеристика профессионально важных качеств

4. Письменная работа

Темы 4, 5

Лидерство

Сущность лидерства

Подходы к изучению лидерства

Концепции лидерства

Лидерство как политическое явление

Феномен харизматического лидерства

Политическое лидерство и политические институты

Политическое лидерство с позиций политологии и политической психологии

Образ идеального лидера в массовом сознании российского общества

Политическое лидерство в российском контексте: специфические черты и особенности

Политическое лидерство в демократическом обществе

Психоисторические и психобиографические концепции политического лидерства

У истоков исследования политического лидерства: анализ лидерства в политике Ч. Мер- риамом и Г. Лассуэллом

Политическое лидерство в эпоху реформ

Инструменты влияния, формальные и неформальные лидеры

Руководство

Сущность руководства

Уровни руководителей

Стили руководства

Ошибки работника

Личный (человеческий) фактор в происшествиях

Основные этапы развития субъекта труда

Развитие личности профессионала

Виды классификации профессий.

Классификация профессий по Е.А.Климову.

5. Тестирование

Темы 1, 3

1 Личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам:

а) персонал

б) кадры

в) группы

2. Структурированный подход к выбору стиля управления, предложенный В. Врумом и его коллегами;

а) модель руководства, основанная на принятии решений;

б) ориентированная на обстоятельства модель руководства;

в) коллегиальная модель руководства

3. Модель, основанная на предположении о том, что адекватный стиль руководства определяется оценкой менеджером текущей ситуации как благоприятной, неблагоприятной, промежуточной:
- а) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
 - б) коллегиальная модель руководства ;
 - в) ориентированная на персонал модель руководства
4. Разнообразные приёмы, направленные на достижение целей сотрудников организации, призванные усилить их влияние или защитить их личные интересы:
- а) организационная политика;
 - б) организационная культура;
 - в) организационная власть
5. Совокупность норм, правил, обычаев и традиций, разделяемых и понимаемых работниками организации:
- а) организационная культура;
 - б) организационная политика;
 - в) организационная деятельность
6. Ощущение работником бессилия, отсутствия смысла деятельности, одиночества, дезориентация и негативное отношение к работе, рабочей группе или организации:
- а) отчуждение;
 - б) дезадаптация;
 - в) демотивация
7. Степень значимости получения поощрения для индивида, его устремлённость к достижению поставленной цели:
- а) цель;
 - б) валентность;
 - в) мотивация
8. Способность индивида воздействовать на других людей и события, основной капитал руководителя, методы распространения его влияния:
- а) власть;
 - б) харизма;
 - в) контроль
9. Американская психологическая ассоциация признала самостоятельность организационной психологии как научного направления в:
- а) 1865 г;
 - б) 1973 г;
 - в) 1913 г
10. Дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых правил и процедур:
- а) организация;
 - б) организационная культура;
 - в) коллектив
11. Среди понятий активность, труд, трудовые действия, деятельность логически наиболее широким понятием является:
- а) активность; б) труд; в) трудовое действие; г) деятельность.
12. Активное взаимодействие человека со средой, при котором он достигает сознательно поставленной цели, возникающей как следствие определенной его потребности, мотива, является:
- а) операцией; б) действием; в) деятельностью; г) умением.
13. Воспроизведение детьми действий взрослых и отношений между ними в особой условной форме ? это исторически развивающийся вид деятельности:
- а) игровой; б) трудовой; в) предметной; г) ведущей.
14. Деятельность человека, направленная на изменение и преобразование действительности ради удовлетворения своих потребностей, на создание материальных и духовных ценностей, называется:
- а) предметной; б) ведущей; в) трудовой; г) учебной.
15. Основной характеристикой деятельности не является:
- а) предметность; б) субъектность; в) социальность; г) непрерывность.
16. Компонентом структуры деятельности выступает:
- а) поведение; б) жест; в) действие; г) активность.
17. Действие, помогающее человеку осознать его значение для других людей, называется:
- а) умением; б) навыком; в) поступком; г) правильных ответов нет.
18. Отражение совокупности объективных условий, необходимых для успешного выполнения действия, обеспечивает часть действия:
- а) ориентировочная;
 - б) исполнительная;
 - в) контрольная;

г) корректирующая.

19. В соответствии со структурно-морфологическим подходом основной единицей деятельности выступает:

а) операция; б) действие; в) мотив; г) цель.

20. Осознаваемый результат, на достижение которого направлено поведение, называется:

а) потребностью; б) мотивом; в) целью; г) задачей.

21. Процесс, направленный на достижение цели, называется:

а) операцией; б) действием; в) мотивом; г) умением.

22. По А. Н. Леонтьеву, при сдвиге мотива на цель действие:

а) становится самостоятельной деятельностью;

б) остается единицей деятельности;

в) превращается в ведущую деятельность;

г) автоматизируется.

23. Обычно мало осознаются или совсем не осознаются человеком:

а) действия; б) операции; в) деятельность; г) умения.

24. Степень убежденности индивида в том, что его труд приведет к выполнению поставленной задачи:

а) ожидания;

б) валентность;

в) мотивация

25. Направляемые на верхние уровни организации информационные потоки:

а) восходящие коммуникации;

б) нисходящие коммуникации;

в) неформальные коммуникации

6. Тестирование

Тема 5

1. Какой из приведенных ниже компонентов обязателен для существования организации:

а) наличие лидера;

б) наличие большого количества членов организации;

в) наличие личных контактов между членами организации;

г) наличие системы управления.

2. Психология управления, возникшая на стыке наук в наибольшей степени связана с такими науками как:

а) история,

б) философия,

в) экономика,

г) управленческие науки.

3. Кого из перечисленных исследователей можно отнести к основателям школы научного управления:

а) М.Вебер;

б) Т.Парсонс,

в) Ф.Тейлор,

г) Г.Зиммель.

4. Какая из перечисленных идей является главной для школы научного управления:

- а) взаимозависимость членов социальной организации;
- б) организация это - саморазвивающаяся система;
- в) рационализация трудовых процессов в организации;
- г) деятельность организации обуславливается внешними факторами.

5. В чем заключается вклад французского исследователя А.Файоля в теорию социальной организации:

- а) предложил идею научно-обоснованного подбора кадров;
- б) ввел понятие внешней среды организации;
- в) ввел понятие лидерства в организации;
- г) предложил понятие организационной структуры управления и определил ее основные типы.

6. Для какой из теорий характерно представление об организации как об иерархии должностей и подразделений, каждой их которых соответствуют строго определенные права, обязанности, полномочия?

- а) теория человеческих отношений;
- б) системный подход;
- в) классическая школа научного управления;
- г) ситуационный подход.

7. Какая система управления организацией является наиболее эффективной с точки зрения М.Вебера?

- а) гибкая, ситуативная система управления;
- б) система управления, учитывающая личные качества членов организации;
- в) бюрократическая система;
- г) система управления, учитывающая влияние внешней среды организации.

8. В чем главное отличие теории человеческих отношений от классической школы научного управления?

- а) отрицание роли формальных связей в организации;
- б) внимание к исследованию отношений между людьми, возникающими в процессе производства и общения;
- в) исследование влияния организации на человека;
- г) изучение функциональных обязанностей каждого члена организации;

9. Хотторнский эксперимент был проведен в:

- а) Германии;

- б) Англии;
- в) Франции;
- г) США

10. К какому направлению в теории организации можно отнести творчество Э.Мэйо?

- а) функционализм;
- б) теория человеческих отношений;
- в) системный подход;
- г) постмодернизм.

11. Что показал Хотторнский эксперимент, проведенный в 1924 - 1932 гг.?

- а) производительность труда работника зависит в первую очередь от его умений, знаний и уровня организации и управления производством;
- б) производительность труда в первую очередь зависит от заработной платы и других форм материального стимулирования;
- в) производительность труда работников зависит от методов руководства, взаимоотношений между работниками, влияния группового мнения и удовлетворенности трудом;
- г) производительность труда зависит от многих факторов, учесть которые невозможно.

12. Какое значение представители теории человеческих отношений придают знанию неформальных отношений в организации?

- а) эти отношения игнорируются;
- б) эти отношения признаются, но считаются не столь важными;
- в) эти отношения рассматриваются как производные от формальных отношений;
- г) этим отношениям отводится важная, а иногда и решающая роль в организационной деятельности.

13. Формированию какого стиля управления организацией способствовали идеи теории человеческих отношений и психологического подхода в теории организации?

- а) авторитарного;
- б) либерального,
- в) демократического;
- г) смешанного.

14. Какой вид целей организации чаще всего называют общей целью?

- а) тактические цели;

- б) стратегические цели;
- в) оперативные цели;
- г) ресурсные цели.

15. Какое из перечисленных ниже определений корпоративной культуры является правильным:

- а) это совокупность материальных и духовных ценностей созданных в организации;
- б) это правила поведения в организации, которые определяют руководители организации;
- в) это набор ценностей, убеждений, способов мышления и поведения, который является общим для членов организации;
- г) это уровень образования, квалификации и опыта членов организации.

16. Тип темперамента, отличающийся подвижностью, склонностью к частой смене настроений, чуткостью и общительностью, характерен для:

- а) холерика;
- б) сангвиника;
- в) флегматика;
- г) меланхолика.

17. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, формирующаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, - это:

- а) темперамент;
- б) способности;
- в) характер;
- г) задатки.

18. Конкретный человек как представитель отдельной группы людей означает понятие:

- а) индивид;
- б) индивидуальность;
- в) личность,
- г) человек.

19. Неповторимость существенных признаков, включающая телесные и психологические особенности, как унаследованные, так и приобретенные, означает понятие:

- а) индивид;
- б) индивидуальность;
- в) личность
- г) человек.

20. Единство социальных образований, черт и качеств, воспитанных во взаимодействии с людьми означает понятие:

- а) индивид;
- б) индивидуальность;
- в) личность
- г) человек.

21. Трудовой коллектив - это:

- а) организованная группа, в которой члены объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности, значимыми для группы в целом и для каждого члена отдельно, где межличностные отношения опосредуются общественно значимым содержанием деятельности;
- б) организованное объединение людей, направленное на достижение общественно значимых целей на производстве;
- в) общность, где имеет место высокий уровень социальных ценностей, но ими лишь в малой степени опосредствованы межличностные отношения.

22. Соотнесите этапы развития трудового коллектива и их характеристики:

организационный
подготовительный
стабильный

- А) допускает оптимизацию условий нормального существования;
- Б) состоит в создании материально-технических и организационных предусловий, предшествующих рождению коллектива;
- В) воспитательные мероприятия, осуществляемые руководителем, отодвигаются на второй план, заменяясь воспитательным воздействием коллектива

23. Что не относится к основным элементам делового общения -

- а) субъект языковой коммуникации;
- б) языковое сообщение;
- в) внешний вид коммуникатора.

24. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия называется -

- а) конфликт;
- б) фрустрация;
- в) раздражительность
- г) агрессия

25. О каком механизме психологической защиты в общении идет речь, когда работник, находящийся в проблемной ситуации ищет для себя социально приемлемое оправдание своих поступков:

- а) идентификация;
- б) рационализация;
- в) вытеснение
- г) замещение.

26. О каком механизме психологической защиты в общении идет речь, когда работник переносит свои социально неодобряемые качества на других людей:

- а) замещение
- б) идентификация;
- в) проекция
- г) отрицание

27. Соотнесите типы лидеров и их характеристики:

Ситуативный лидер

лидер

вожак

А) самый авторитетный член группы, владеющий даром внушения и убеждения;

Б) побуждает к действию личным примером;

В) личностные качества имеют значение только в какой-то конкретной ситуации.

28. К типам руководства относятся:

- а) анархический;

- б) авторитарный;
- в) нейтральный;
- г) демократический;
- д) бюрократический
- е) либеральный
- ж) все ответы верны.

29. Главным структурным компонентом процесса организаторской деятельности менеджера является

- а) трудовой коллектив;
- б) корпорация;
- в) работник.
- г) информация

30. Конфликтная ситуация - это...:

- а) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта;
- б) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- в) открытое противостояние, как следствие взаимоисключающих интересов, позиций;
- г) все верно.

31. Высокая степень работоспособности, умение спокойно находить выход в трудных ситуациях выявляют такие показатели нервной системы, как:

- а) сила;
- б) уравновешенность;
- в) подвижность;
- г) динамичность

32. Карьера это:

- а) последовательность занятий или должностей, составляющих деятельность человека на протяжении жизни;
- б) то, чем человек занимается, зарабатывая на жизнь в определенный момент времени;
- в) последовательность позиций, которые человек занимал в определенный момент времени;

г) череда связанных между собой работ, организованных в порядке иерархии или престижа, через которые человек проходит в определенной более или менее прогнозируемой последовательности.

33. Полное введение в организацию, выполнение функций наставника или руководителя, техническая компетентность, ответственность, включая ответственность за работу других людей характерно для стадии карьеры:

- а) кризис середины карьеры;
- б) полное участие в ранней карьере;
- в) полное участие в средней карьере;
- г) основное обучение.

34. Постепенное повышение в должности, сопровождающееся ростом квалификации и профессионализма, пребывание на пике - наиболее высокой должности - длится до выхода на пенсию. Характерно для модели карьеры:

- а) "ступени";
- б) "трамплин";
- в) "змея";
- г) "раздорожье".

35. Формы взаимодействия, характерные для деструктивных конфликтов:

- а) содержательная,
- б) коммунальная;
- в) социальная;
- г) все ответы верны.

36. Ситуация, в которой одному человеку предъявляются противоречивые требования соответствует типу конфликта:

- а) межличностному;
- б) внутриличностному;
- в) конфликту между личностью и группой;
- г) межгрупповому.

37. Противоборство, давление, сотрудничество, компромисс, избегание, уступка. Это:

- а) коммуникативные тактики в конфликтных ситуациях;

- б) разрешение конфликта при помощи административного воздействия;
- в) психологические способы регуляции конфликтов;
- г) стадии переговорного процесса.

38. Формулирование задания в форме "Я прошу Вас" наиболее эффективна в случае, когда подчиненный:

- а) обязателен, любит свою работу, кропотлив, тщательно выполняет свою работу;
- б) старателен, но ему не хватает опыта и профессиональных умений;
- в) нестарательный, не склонен подчиняться дисциплине
- г) нарушитель трудовой дисциплины, склонен к невыполнению своих обязанностей

39. Власть, влияние и полномочия, Это понятия :

- а) идентичные по значению,
- б) близкие по значению,
- в) противоположные по значению;
- г) абсолютно разные по значению.

40. Вознаграждение, принуждение, легитимная, референтная, экспертная, информации и связи это:

- а) методы разрешения конфликтов;
- б) источники власти;
- в) методы управления командой
- г) источники власти, имеющие личностную основу.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Предмет и задачи психология труда, инженерной психологии, эргономики
2. Психологическое понимание труда и профессии. Подходы к классификации.
3. Психология труда как учебная дисциплина и профессия
4. Психологические знания о труде в дореволюционной России. Развитие психологии труда в России в XX веке
5. Проблемы зарубежной прикладной психологии в области труда
6. Сущность труда, его основные элементы. Развитие знаний о труде.
7. Методы психологии труда, инженерной психологии, эргономики
8. Методы и схемы профессиографирования
9. Категория деятельности в психологии труда
10. Психологическая структура профессиональной деятельности
11. Эргатическая система и эргатическая функция. Значение вопроса об эргатических функциях
12. Особенности и классификация систем ?человек-машина? (СЧМ).
13. Структура трудового поста
14. Формирование навыков
15. Понятие индивидуального стиля деятельности
16. Сенсорные и перцептивные процессы в структуре профессиональной деятельности

17. Особенности внимания и памяти в трудовой деятельности
18. Особенности мышления и воображения в трудовой деятельности
19. Интеллект как регулятор профессиональной деятельности
20. Понятие и характеристика профессионально важных качеств
21. Мотивы личности в трудовом процессе
22. Эмоционально-волевые процессы в трудовой деятельности
23. Профессиональный стресс
24. Состояние утомления
25. Состояние монотонии
26. Состояние психологической готовности к деятельности
27. Пути оптимизации функциональных состояний
28. Психологические вопросы безопасности труда
29. Ошибки работника
30. Личный (человеческий) фактор в происшествиях
31. Основные этапы развития субъекта труда
32. Кризисы профессионального становления
33. Эмоциональное выгорание
34. Развитие личности профессионала1. Состояние психологической готовности к деятельности
35. Пути оптимизации функциональных состояний
36. Психологические вопросы безопасности труда
37. Ошибки работника
38. Личный (человеческий) фактор в происшествиях
39. Основные этапы развития субъекта труда
40. Кризисы профессионального становления
41. Эмоциональное выгорание
42. Профессиональная деформация личности
43. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов
44. Развитие личности профессионала
45. Виды классификации профессий.
46. Классификация профессий по Е.А.Климову.
47. Профессионально значимые свойства и их динамика.
48. Профессиография и методы психологического изучения профессий.
49. Уровни и этапы профессионализации.
50. Системы профессиональной ориентации личности.
51. Профессиональный отбор.
52. Профессиональная консультация.
53. Профессиональная работоспособность.
54. Психологические состояния в трудовой деятельности и их классификация.
55. Состояние психологической готовности к деятельности.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 5			
Текущий контроль			

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	1	10
		2	10
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	10
		4	5
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	5	5
		6	10
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями и предоставленных доступов НЧИ КФУ;

- в печатном виде - в фонде библиотеки Набережночелнинского института (филиала) КФУ. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов библиотеки Набережночелнинского института (филиала) КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

<http://pedagogic.ru/> - <http://www.litpsy.ru>

<http://lib.ru/PSIHO> - <http://flogiston.ru/library>

<http://psylib.myword.ru/> - <http://psychology.net.ru/articles>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	<p>Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания кафедры. Студентам необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы; - на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на электронный почтовый ящик группы? (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции; - перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале опять не удалось, то обратитесь к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях. Не оставляйте белых пятен в освоении материала. <p>В условиях дистанционного обучения, на наш взгляд, следует различать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы взаимодействия обучающихся и обучающихся с информационно-образовательной средой и между собой (активные и интерактивные); - методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, методы трансляции учебных материалов (кейс-технология, ТВ-технология, сетевая технология); - методы стимулирования учебной деятельности (методы развития интереса и методы развития ответственности); - методы контроля и самоконтроля (индивидуальные и групповые, репродуктивные и творческие, синхронные и асинхронные). <p>Средства дистанционного обучения разделяются на обучающие, средства доставки учебных материалов, средства организации общения, средства организации совместной работы. К обучающим средствам относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебные книги (твердые копии на бумажных носителях и электронный вариант учебников, учебно-методических пособий, справочников и т.д.); - сетевые учебно-методические пособия; - компьютерные обучающие системы в обычном и мультимедийном вариантах; - аудио и видео учебно-информационные материалы; - лабораторные дистанционные практикумы; - тренажеры с удаленным доступом; - базы данных и знаний с удаленным доступом; электронные библиотеки с удаленным доступом; - средства обучения на основе ЭОР. <p>В дистанционном обучении используются традиционные формы обучения: лекции, семинары, лабораторные занятия, контрольные работы, курсовые работы, зачеты, экзамены, консультации, самостоятельная работа и др. Однако, все эти формы адаптированы для обучения на расстоянии, использующего информационные технологии.</p>
практические занятия	<p>Студентам следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию; - до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия; - при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовые акты и материалы правоприменительной практики; - теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе; - в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения; - в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов; - на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю. <p>Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения задач или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии. Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные баллы за работу в соответствующем семестре.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам предлагается перечень заданий для самостоятельной работы. К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению. Студентам следует: - руководствоваться графиком самостоятельной работы, определенным РПД; 4 - выполнять все плановые задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения, и разбирать на семинарах и консультациях неясные вопросы.
научный доклад	Одной из форм самостоятельной работы студента является подготовка научного доклада, для обсуждения его на практическом (семинарском) занятии. Цель научного доклада - развитие у студентов навыков аналитической работы с научной литературой, анализа дискуссионных научных позиций, аргументации собственных взглядов. Подготовка научных докладов также развивает творческий потенциал студентов. Научный доклад готовится под руководством преподавателя, который ведет практические (семинарские) занятия. Рекомендации студенту: - перед началом работы по написанию научного доклада согласовать с преподавателем тему, структуру, литературу, а также обсудить ключевые вопросы, которые следует раскрыть в докладе;
письменная работа	Письменная работа является самостоятельной, творческой работой студента, которая предусмотрена по данной дисциплине рабочей программой. Перечень тем работ охватывает весь учебный курс. Тема работы определяется по выбору студента. При этом, в рамках данной учебной дисциплины студент может выбрать и не предусмотренную перечнем тему, предварительно согласовав ее с ведущим дисциплину преподавателем. Написание работы следует начинать с изучения соответствующих глав учебной и методической литературы, с ознакомления с содержанием, относящихся к теме разделов. После этого, студент должен составить примерный план работы, который может в ходе ее написания корректироваться и уточняться. В своем исследовании студент не должен ограничиваться пересказом положений по теме и учебно-методической литературы.
тестирование	В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один. Если Вам кажется, что правильных ответов больше, выбирайте тот, который, на Ваш взгляд, наиболее правильный. При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете, например на сайте http://dic.academic.ru .
экзамен	Промежуточный контроль осуществляется в ходе проведения экзамена по дисциплине. Итоговая оценка по результатам работы студента складывается из: оценки по итогам работы студента на семинарских занятиях, оценок по проведенным тестам, количества посещаемых занятий в течение изучения курса, премиальных баллов, оценки полученной на зачете или экзамене.

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

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.
Мультимедийная аудитория.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 37.03.01 "Психология"

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 37.03.01 - Психология

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Основная литература:

1. Караванова Л. Ж. Психология : учебное пособие для бакалавров / Л. Ж. Караванова. - 3-е изд., стер. - Москва : Дашков и К-, 2020. - 264 с. - ISBN 978-5-394-03766-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091842>. - Текст : электронный.
2. Ступницкий В. П. Психология : учебник для бакалавров / В. П. Ступницкий, О. И. Щербакова, В. Е. Степанов. - 2-е изд., стер. - Москва : Дашков и К-, 2020. - 516 с. - ISBN 978-5-394-03461-9. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092990>. - Текст : электронный.
3. Першина Л.А. Общая психология : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.А. Першина. - Москва : Академический Проект, 2020. - 448 с. - ('Gaudeamus'). - ISBN 978-5-8291-2815-9. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128159.html>. - Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Тойч Ч. К. Наследственные предрасположенности и личностная эффективность : учебное пособие / Ч. К. Тойч. - Москва : Когито-Центр, 2009. - ISBN 978-5-89353-290-6. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532906.html>. - Текст : электронный.
2. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>. - Текст : электронный.
3. Ефимова Н. С. Основы общей психологии : учебник / Н.С. Ефимова. - Москва : ИД 'ФОРУМ' : ИНФРА-М, 2020. - 288 с. - (Среднее профессиональное образование). - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1059383>. - Текст : электронный.

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 37.03.01 - Психология

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.