

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Рубцовский институт (филиал) федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Утверждено:
решением ученого совета
Рубцовского
института (филиала) АлтГУ
протокол № 3 от 29.09.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Программа профессиональной переподготовки Управление персоналом

Форма обучения очно-заочная

Кафедра Государственного и муниципального управления и Права

Часов по учебному плану: 28

Виды контроля: зачет

в том числе:

контактная работа 12

самостоятельная работа 16

**Рубцовск
2025**

Программу составил(и):

Мануковская Л.А., доцент, канд. экон. наук.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета Рубцовского института (филиала) АлтГУ, протокол № 3 от 29.09.2025 г.

Заведующий кафедрой

Голева О.Г. доцент, канд. экон. наук

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	8

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины «Психология труда»: знакомство слушателей с основными психологическими представлениями о трудовой деятельности, а также формирование начальных навыков рефлексии собственного будущего труда; подготовка студентов к профессиональному решению организационно-психологических проблем

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3. – Способен анализировать и определять потребности в обучении и развитии персонала, определять технологии их развития и построения профессиональной карьеры, разрабатывать планы и организовывать обучающие мероприятия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

2.1	Знать: -основные подходы в области рассмотрения психологических проблем трудовой деятельности, теорий, раскрывающих отдельные стороны формирования психологической системы деятельности (мотивации труда, функциональных состояний, личности профессионала и т.д.); -основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала; -современное состояние организационной психологии; -отечественные и зарубежные организационно-психологические теории, и концепции; -основные понятия категории и инструменты организационной психологии; -основные виды деятельности психолога в организации.
2.2	Уметь: - находить организационно-управленческие решения, оценивать ориентироваться в постановке исследовательских и прикладных задач при изучении и оптимизации профессионального труда; -осуществлять анализ и совершенствовать формы взаимодействия в трудовых коллективах; -создать доверительные отношения и мотивацию к сотрудничеству в процессе психологической работы; -поддерживать и развивать общение с клиентами; -анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации как источника организационно психологических проблем психологии..

2.3	Иметь навыки и (или) опыт деятельности (владеть):
	-базовыми психологическими технологиями содействия производительности и качеству труда, безопасности и надежности эргатических систем; -методами развития и функционирования психики человека как субъекта профессионального труда; -теорией и психологическими технологиями формирования компетентности работников, их подбором и аттестацией; -технологиями ориентированными на личностный рост сотрудников; -технологиями карьерного консультирования, в том числе и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия				Компетенции
		Лекционные занятия	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	
Раздел 1. Психология труда как наука и социальная практика						
1.1.	Человек и труд.	2			2	ПК-3
1.2.	Психологические особенности профессиональной деятельности.	2			2	ПК-3
1.3.	Психология профессионального и личностного самоопределения.			2	4	ПК-3
Раздел 2. Организационная психология						
2.1.	Организационная психология как научная дисциплина.	2			2	ПК-3
2.2.	Психологические основы организации.			2	2	ПК-3
2.3.	Поведение человека в организации.			2	4	ПК-3
Итого за весь курс часов		6		6	16	
Промежуточная аттестация		Зачет				
Итого за весь курс (часов)		28				

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа

Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538808>

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 504 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534428>

4.2. Дополнительная литература

1. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536009>

4.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека On-line» [Электронный ресурс]. - М.: Издательство «Директ-Медиа».- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>

2. Электронно-библиотечная система Издательство «Лань» [Электронный ресурс]. - СПб.: Издательство Лань.- Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.

3. Образовательная платформа «Юрайт» [Электронный ресурс]. – М.: ООО «Электронное изд-во Юрайт». – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/about_.

4. Электронная библиотечная система Алтайского государственного университета [Электронный ресурс]. – Барнаул. – Режим доступа: <http://elibrary.asu.ru/>.

5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования. – М.: ООО Научная электронная библиотека. – Режим доступа: https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp.

6. Электронная Куб – библиотека [Электронный ресурс]. - <http://www.koob.ru/> - Загл. с экрана.

7. Поисковые системы: Google, Yandex, Rambler.

5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа (практических); промежуточной аттестации. Для самостоятельной работы и подготовки к занятиям используются помещения, оснащенные компьютерной техникой с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде института. Специальные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации. Для проведения занятий лекционного типа имеется демонстрационное, проекционное оборудование или при необходимости учебно-наглядные материалы, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Требования к программному обеспечению учебного процесса:

1. Windows 7 Professional Service Pack 1
2. Windows 10 Education
3. Microsoft Office Professional Plus 2010
4. 7-Zip
5. Foxit Reader

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Занятия по дисциплине проводятся в форме лекций, практических занятий.

Цель лекции – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения учебного материала. Лекция является главной, важнейшей формой учебных занятий по дисциплине. На лекции излагаются основы теоретических знаний, основные положения науки, их доказательства, методические приемы, история ее развития, применимость в других научных дисциплинах.

Практические занятия представляют собой комплексную форму и завершающее звено в изучении определенной темы или раздела по дисциплине. Комплексность данной формы занятий определяется тем, что в ходе его проведения сочетаются выступления слушателей и преподавателя, обсуждение проблем и анализ различных дискуссионных позиций.

Самостоятельная работа является важным видом учебной деятельности слушателя. Самостоятельная работа слушателей при изучении дисциплины заключается в организации систематического изучения учебной дисциплины, закреплении и углублении полученных знаний и навыков, подготовке к предстоящим занятиям, а также в самостоятельном поиске новых знаний.

Целью самостоятельной работы слушателей является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками

деятельности по направлению подготовки, опытом исследовательской деятельности. Задачами самостоятельной работы являются: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений слушателей; углубление и расширение теоретических знаний; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности слушателей: самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Форма проведения промежуточной аттестации: зачет.

2. Процедура проведения: Промежуточная аттестация предназначена для практической комплексной оценки освоения курса и осуществляется путем подготовки обучающимися: ответы на вопросы, выполнения практического задания. В билет включено два теоретических вопроса, практическое задание, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Зачет проводится в устной форме. На ответ и решение практического задания слушателю отводится 40 минут.

3. Проверяемые компетенции (код): ПК-3

4. Пример оценочного средства:

Вопросы/задания для подготовки к зачету:

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Основные разделы психологии труда. Понятие «эргономика».
3. История зарубежной психологии труда.
4. История отечественной психологии труда.
5. Психологическое понимание труда и профессии.
6. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.
7. Понятия: «модель специалиста», профессиограмма, психограмма, «формула профессий», схема анализа профессий, «аналитическая профессиограмма».
8. Методы профессиографирования и общая схема профотбора.
9. Основные этапы развития субъекта труда. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
10. Кризисы профессионального развития.
11. Проблема профессиональных деструкций.
12. Представление об организации. Понятие «организационная культура».

13. Основы кадрового менеджмента.
14. Связь организации с общественностью («паблик рилейшнз»).
15. Психология стресса и функциональных состояний работника.
16. Сущность и структура производственного конфликта.
17. Способы разрешения производственного конфликта.
18. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
19. Психологические вопросы теории тренажеров.
20. Культурно-исторический смысл возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения.
21. Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
22. Личная профессиональная перспектива (ЛПП) как возможный вариант модели профессионального самоопределения.
23. Методы профориентации.
24. Основные приоритеты профориентационной работы в условиях современной России (РФ).
25. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
26. Понятие команды. Процесс командообразования.
27. Представление об организации. Понятие «организационная культура».
28. Теории лидерства

Примеры практического задания:

Задание 1.

Российская производственная компания, имеющая несколько региональных заводов, запустила программу по формированию управленческого резерва на производстве. На предприятиях были организованы ассесмент-центры, лучшие кандидаты отобраны и зачислены в резерв. Прошло полгода. За это время с заводов уволилось 4% резервистов. Причины своего увольнения они объяснили следующим образом: после зачисления в резерв непосредственный руководитель начал активнее загружать работой, ставить более сложные задачи, за невыполнение наказывать; от начальника нет поддержки и советов, помощь практически не оказывается; дважды шеф не отпускал на тренинги по развитию менеджерских навыков, проводимых кадровой службой. Все эти факты серьезно озаботили департамент управления персоналом. Задание к кейсу: Как снизить риск негативного влияния непосредственных руководителей на развитие резервистов и наиболее продуктивное использование их потенциала

5. Критерии оценивания:

– оценка «зачтено» - выставляется студенту, если студентом дан полный, логичный ответ на вопрос билета, практическое задание выполнено правильно, ответ самостоятельный, аргументированный, студент исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры, демонстрирует владение культурой речи.

Или допускается неточность в ответе на вопрос билета и/или при

выполнении практического задания, однако ошибки исправляются студентом при помощи дополнительных наводящих вопросов преподавателя.

– оценка **«не зачтено»**– выставляется студенту, если студентом дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Практическое задание выполнено неправильно, при этом студент не способен ответить на вопросы и исправить ошибки, допущенные при выполнении практического задания, даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.