

Министерство Просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный педагогический университет»
Факультет социальной педагогики и психологии
Кафедра психология развития личности



Рабочая программа учебной дисциплины
Б1.В.ДВ.01 Дисциплины (модули) по выбору 3(ДВ.3)
Б1.В.ДВ.01.02. Психология труда
По направлению 44.03.02- психолого-педагогическое образование
Профиль «Психология и социальная педагогика»
Квалификация бакалавр
Формы обучения: очная; заочная
Срок обучения: очная – 4 года; заочная – 4 года 6 мес.

Формы обучения	Семестр	Трудоемкость(час)	Лек-ции(ч)	Практ-е Занятия (час)	Проме-жуточный кон-троль	Форма итоговой аттестации
очная	3	108	18	30	27	экзамен
заочная	3	108	4	6	27	экзамен

Махачкала
2022

Автор-составитель: Даудова Динара Магомедовна - доцент кафедры психология развития личности ФСПиП

Рабочая программа дисциплины «Психология труда». – Махачкала: ДГПУ, 2022г.17стр.

Программа утверждена на заседаниях:

кафедры психология развития личности ФСПиП

(протокол № 1 от «31 » августа 2022 г.)

Зав. Кафедрой Цахаева А.А., д.пс.н. _____

Совет факультета социальной педагогики и психологии

(протокол № 2 от «7 » сентября 2022 г.)

Председатель совета Асильдерова М.М. _____

Учебно-методического совета ДГПУ (протокол № от « » 20__ г.)

Председатель совета УМС Дибиров И.А. _____

(ФИО, ученое звание) (подпись) (дата)

© ДГПУ, 2022

© Даудова Д.М., 2022

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины:

Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации которая позволит молодому специалисту применять их на практике

Задачи курса:

- Основы специфики психологии труда как отрасли психологической науки, раскрыть содержание основных проблем психологии труда;
- научить соотносить частные задачи, возникающие в практике психологического обслуживания труда и трудящихся.
- сформировать понимание значимости знания психологии труда для профессиональной деятельности психолога;

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда» входит в блок обязательных дисциплин подготовки бакалавров направления «Психолого-педагогическое образование» профиля «Психология и социальная педагогика». Изучается в третьем семестре.

Связь с другими дисциплинами учебного плана

Перечень действующих предшествующих дисциплин	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Возрастная психология Социальная психология Педагогическая психология	Психология управления

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции		Осваиваемые знания, умения
код	Наименование	
ПК-1	Способность реализовывать социально - психологическое и методическое сопровождение основных и дополнительных образовательных программ.	Знать: Закономерности организации методического арсенала образовательного процесса. Структуру направления и способов оснащения образовательной деятельности методическими средствами. Уметь: Проектировать в сотрудничестве с педагогами индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся, используя оснащения образовательной деятельности методическими средствами Владеть: методическими средствами оснащения образовательной деятельности. Навыками психологического мониторинга и анализа эффективности использования методов и средств образовательной деятельности

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов).

Вид учебной работы	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Аудиторные занятия (всего)	48	10
Лекции	18(из них 2*)	4(из них 2*)
Практические занятия (ПЗ)	30(из них 2*)	6(из них 2*)
Семинары (С)		
Лабораторные работы (ЛР)		
Самостоятельная работа (всего)	33	71
Самостоятельное изучение тем		
Экзамен	27	27
Контрольные работы		
Реферат		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен
Общая трудоемкость		108
Практическое значение *		

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

5.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

(Очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной работы (в академических часах)			Реализ. копмет.	Форма текущего контроля
		Л	ПЗ	СР		
1.	Предмет психологии труда. Цели и задачи психологии труда	2	4*	4	ПК-1	опрос
2.	Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	2*	4	4	ПК-1	опрос
3.	Психологическое профессиоведение	4	4	4	ПК-1	опрос
4.	Психологические основы профориентации и профотбора	2	4	4	ПК-1	опрос
5.	Практическая психология и её место в психологии труда.	2	4	4	ПК-1	опрос
6.	Психология профессий.	2	4	4	ПК-1	опрос
7.	Проблема мотивации в психологии труда	2	4	6	ПК-1	опрос
8.	Психология труда педагога.	2	2	3	ПК-1	опрос
	Итого:	18	30	33	108	Экзамен

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной работы (в академических часах)			Реализ. копмет.	Форма текущего контроля
		Л	ПЗ	СР		
1.	Предмет психологии труда. Цели и задачи психологии труда	2	2*	10	ПК-1	опрос
2.	Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	2*	2	10	ПК-1	опрос
3.	Психологическое профессиоведение		2	10	ПК-1	опрос
4.	Психологические основы профориентации и профотбора	2		10	ПК-1	опрос
5.	Практическая психология и её место в психологии труда.		2	10	ПК-1	опрос
6.	Психология профессий.			10	ПК-1	опрос
7.	Проблема мотивации в психологии труда		2	10	ПК-1	опрос
8.	Психология труда педагога.			12	ПК-1	опрос
	Итого:				108	Экзамен

Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)
(Очная форма обучения)

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
Содержание лекционного курса		
1.	Предмет психологии труда. Цели и задачи психологии труда	Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике людей и находящая отражение в формах общественного сознания. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта труда. Предмет психологии труда. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда.
2.	Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	Субъект труда и его структура. Субъект труда как главный, осознанно преобразующий, регулирующий и оценивающий компонент системы «трудовой процесс». Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система. Структура субъекта труда - мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-

		волевые показатели профессиональной деятельности человека.
3.	Психологическое профессиоведение	Психологические и методические основы профессиоведения. Психологические основы классификации профессий. Методы психологического изучения профессиональной деятельности. Разработка профессиографических описаний специальностей. Профессиография. Профессиограмма. Психограмма. Основные этапы профессиографии.
4.	Психология профессий..	Современный мир профессий и тенденции его развития. Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации с позиций психологической науки. Понятия «профессия», «трудовой пост», «специальность». Субъектно-объектные взаимосвязи в профессиональной деятельности. Понятия «профессиография», «профессиограмма», «психограмма». Понятие «системная профессиограмма».
5.	Практическая психология и её место в психологии труда.	Практическая психология как научная дисциплина. Основные задачи практической психологии.
6.	Психология труда педагога.	Профессионализм и мастерство в педагогической деятельности. Индивидуально-психологические факторы успешности педагогической деятельности. Психологические особенности разрешения педагогических ситуаций. Общение и коммуникативно-организаторская деятельность педагога в процессе обучения. Профессиональное самосознание учителя как фактор эффективности педагогической деятельности. Пути перестройки, коррекции и совершенствования педагогической деятельности.
7.	Проблема мотивации в психологии труда.	Понятие мотива и мотивации. Классификация мотивов. Теории мотивации. Потребности и профессиональные мотивы. Стимулы и мотивационные факторы
Темы семинарских занятий		
1.	Предмет психологии труда. Цели и задачи психологии труда	Психология труда как профессия и учебная дисциплина. Обзорная характеристика учебного плана, форм и методов подготовки, перспектив профессионального трудоустройства. Методы психологии труда. Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего.
2.	Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	Мотивы профессиональной деятельности. Проблема врожденного и приобретенного в мотивации. Качественная характеристика мотивов: классификация потребностей личности. Мотивация и этика. Генезис мотивационной структуры: направления развития мотивационной

		структуры субъекта деятельности, исследование динамики мотивов трудовой деятельности В. А. Ядовым, теория мотивации А. Маслоу, теория Ф. Герцберга, классификация мотивов трудовой деятельности, разработанная Т. Томашевским. Методы исследования мотивов трудовой деятельности.
3.	Психология профессий.	Типы профессиограмм. Особенности профессиограмм, составленных с целью профотбора, профориентации и профконсультации, производственного обучения, рационализации режима и условий труда. Схемы профессиографирования. Структура профессиограммы и психограммы. Способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические). Профессиограммы различных профессий.
4.	Практическая психология и её место в психологии труда.	Деятельность практического психолога. Факторы, влияющие на практическую деятельность. Виды деятельности.
5.	Психология труда педагога.	Индивидуально-психологические факторы успешности педагогической деятельности. Психологические особенности разрешения педагогических ситуаций. Общение и коммуникативно-организаторская деятельность педагога в процессе обучения. Профессиональное самосознание учителя как фактор эффективности педагогической деятельности.
6.	Проблема мотивации в психологии труда	Мотивы и стимулы деятельности социального работника. Методы исследования мотивов трудовой деятельности Внешняя и внутренняя мотивация труда.

6. Образовательные технологии

Учебный процесс происходит с использованием разнообразных методов организации и осуществления учебно-познавательной деятельности (вербальные, наглядные и практические методы передачи информации, проблемные лекции и др.); стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности (дискуссии, самостоятельные исследования по обозначенной проблематике); контроля и самоконтроля (устного и письменного опроса, экзамена). Широко (более 20% аудиторных занятий) используются активные и интерактивные формы проведения занятий: ситуационный анализ, эвристические технологии, тестирование, разбор практических ситуаций, выполнение реальных проектов, востребованных хозяйствующими субъектами или органами государственной власти и местного самоуправления.

№ п/п	Вид и тема занятий	Использование интерактивных технологий
1.	Лекция	Тематические дискуссии
2.	Практическое задание	Тематические дискуссии
3.	Практическое задание	Деловая игра

4.	Практическое задание	Анализ и обсуждение конкретных ситуаций:
5.	Лекция	Интерактивная лекция с применением наглядных средств обучения и компьютерных технологий
6.	Практическое задание	Тематические дискуссии
7.	Практическое задание	Метод-кейсов

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

№п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы	Форма отчетности
1.	Предмет психологии труда. Цели и задачи психологии труда	работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;	конспект
2.	Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.	Составление глоссария по дисциплине	глоссарий
3.	Психологическое профессиоведение	выполнение домашнего задания изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку; подготовка к контрольной работе и коллоквиуму;	эссе
4.	Психология профессий.	поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;	Список литературы
5.	Практическая психология и её место в психологии труда.	Составление глоссария по дисциплине	глоссарий
6.	Психология труда педагога.	подготовка к аттестации	ролик
7.	Проблема мотивации в психологии труда	поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;	Список литературы

8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Компетенция	Этапы формирования
-------------	--------------------

	1	2	3	4	5	6	7	8
ПК-1	+	+			+		+	+

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

Компетенция	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала (или зачет/незачет)		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ПК-1 Способность реализовать социально - психологическое и методическое сопровождение основных и дополнительных образовательных программ.	Знать: Закономерности организации методического арсенала образовательного процесса. Структуру направления и способов оснащения образовательной деятельности методическими средствами. Уметь: Проектировать в сотрудничестве с педагогами индивидуальные образовательных маршрутов для обучающихся, используя оснащения образовательной деятельности методическими средствами Владеть: методическими средствами оснащения образовательной деятельности. Навыками психологического мониторинга и анализа эффективности использования методов и средств образовательной деятельности	Задание выполнено не в полном объеме. При выполнении задания студент допустил неточности и погрешности редакционного характера, использовал устаревшие источники, не продемонстрировал полного знания учебного материала по теме.	В основном задание выполнено. Даны правильные, но не совсем полные ответы с опорой на учебную литературу. Не продемонстрирована собственная точка зрения, нет обоснования и аргументации высказываемых положений.	Задание выполнено самостоятельно. Даны исчерпывающие, аргументированные ответы на все поставленные вопросы. Демонстрируется знание материалов для самостоятельной работы, рекомендованной литературы. Бакалавр подошёл к выполнению задания творчески, привлекая дополнительные источники и материалы

8.3. 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

Примеры тестовых заданий для оценки качества освоения дисциплины:

1. *Должность - это...*:
 - а) профессия;

- б) специальность;
- в) призвание;
- г) служебная обязанность.

2 *Профессия-это...:*

- а) род трудовой деятельности;
- б) вид занятия в рамках трудовой деятельности;
- в) служебная обязанность;
- г) наивысшая степень соответствия конкретного человека и его деятельности.

3 *Безработными признаются:*

- а) лица, не достигшие 16 лет;
- б) инвалиды 1 и 2 группы;
- в) лица, отказавшиеся в Центре занятости населения от 2-х вариантов подходящей работы в течение 10 дней;
- г) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в центре занятости населения как ищущие работу.

4 *Учащемуся с интеллектуальным типом личности более подходит профессия:*

- а) программиста;
- б) бухгалтера;
- в) коммерсанта;
- г) брокера.

5 *Для усидчивого, исполнительного, дисциплинированного человека, отдающего предпочтение четко сформулированным действиям, наиболее подходящей будет профессия:*

- а) художника;
- б) журналиста;
- в) парикмахера;
- г) корректора.

6. *Учащемуся со стандартным профессиональным типом личности более подходит профессия:*

- а) военного;
- б) учителя;
- в) геолога;
- д) фотографа.

7. *Руководить людьми легче человеку, имеющему темперамент:*

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

8. *Для учащегося, предпочитающего профессию типа «человек-техника», наиболее пригодна работа:*

- а) кассира;
- б) оператора ПК;
- в) механика;
- г) секретарь-машинистка.

9. *Профессия «бухгалтер» относится к типу:*

- а) «человек - человек»;
- б) «человек - художественный образ»;
- в) «человек - техника»;
- г) «человек - знаковая система».

10. *Для успешного выбора профессии необходимо:*

- а) учесть потребности общества в данной профессии;
- б) принять решение по совету родственников;
- в) ориентироваться на содержание будущей деятельности, соотнеся ее со своими возможностями;

г) связать будущую деятельность с самым любимым школьным предметом.

11. Для успеха в деятельности наиболее существенной причиной выбора профессии является:

- а) романтичность;
- б) высокая зарплата;
- в) хорошие условия труда;
- г) заинтересованность в деле.

12. Для успешной карьеры, кроме знания своего дела, наиболее существенным является:

- а) умение устанавливать и поддерживать отношения с людьми;
- б) наличие соответствующего темперамента;
- в) хорошие бытовые условия;
- г) внешние данные.

ВОПРОСЫ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТ-ТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ (ЭКЗАМЕН/ЗАЧЕТ)

1. Предмет, задачи и методы психологии труда.
2. Связь психологии труда с другими науками.
3. Предмет и задачи инженерной психологии.
4. Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда.
5. Психологические признаки труда.
6. Обзор психических регуляторов труда.
7. Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция».
8. Основные группы эргатических функций.
9. Понятие «трудоустройство». Структура трудового поста.
10. Человек как субъект труда. Структура субъекта труда.
11. Формирование и развитие человека как субъекта труда.
12. Профессионально-важные и их динамика.
13. Проблема мотивации трудовой деятельности.
14. Принципы профессиографирования.
15. Типы профессиограмм.
16. Схемы профессиографирования.
17. Структура профессиограммы и психограммы.
18. Классификация профессий, психологические признаки ее построения.
19. Обзор психологических классификаций профессий.
20. Психологическая классификация профессий Е. А. Климова, ее структура и возможности применения.
21. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект - объект».
22. Структура субъективных факторов профессиональной пригодности.
23. Психологические основы профессионального обучения.
24. Профессиональные умения и навыки. Их классификация.
25. Формирование профессиональных умений и навыков.
26. Психологические основы профессионального отбора кадров.
27. Психологические вопросы адаптации, реабилитации и стабилизации рабочих кадров.
28. Психологические вопросы безопасности труда.

29. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности.
30. Критерии оценки работоспособности.
31. Закономерности (фазы) изменения работоспособности в процессе труда.
32. Функциональные состояния человека в труде, их классификация.
33. Усталость, утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Физиологические механизмы утомления.
34. Субъективные и объективные показатели утомления.
35. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки, сущность неблагоприятного воздействия на работника.
36. Эмоциональные состояния человека в процессе трудовой деятельности.

Критерии оценки на промежуточной аттестации

Критерии оценки:

Отметка «Отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы;
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; • недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета; • ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические

ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;

- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена студент не дает верных ответов.

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

Контроль за ходом учебного процесса и успеваемостью студентов в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический университет» осуществляется посредством модульно-рейтинговой системы.

Учебный рейтинг студента – это показатель успеваемости студента в баллах, это суммарная оценка за его текущую учёбу, уровень посещаемости занятий, научную и творческую деятельность, результаты рубежного (модульная работа) и итогового (экзамен) контроля.

Рейтинговые показатели студента определяются следующим образом:

Каждый из трёх видов учебного контроля – текущий, рубежный и итоговый – основаны на 100 бальной системе оценивания уровня усвоения студентами программного материала. В том числе каждый ответ студента на семинарском занятии, независимо от его формы, оценивается по 100 бальной шкале, а при подведении итогов выводится средний рейтинговый балл по текущему контролю.

Например, студент по первому модулю набрал за текущую работу 70 баллов (при максимуме в 100 баллов), а на рубежном контроле 80 баллов (при максимуме в 100 баллов). Тогда средний рейтинговый балл по первому дисциплинарному модулю составит 75 баллов ($70 \times 0,5 + 80 \times 0,5 = 75$ баллов). По второму модулю студент набрал 85 баллов. В таком случае средний балл студента по итогам изучения двух дисциплинарных модулей т.е. промежуточной аттестации (промежуточного контроля) составит 80 баллов ($75 \times 0,5 + 85 \times 0,5 = 80$).

Экзамен или итоговый контроль преследует цель оценить работу студента за курс или семестр, уровень его теоретических знаний, умение анализировать информацию, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы. Экзамен может проводиться в форме компьютерного тестирования, либо по билетам в устной или письменной форме. Ответ студента на экзамене оценивается также по 100 бальной шкале.

Учебный рейтинг студента определяется по сумме промежуточной аттестации (промежуточного контроля) и экзамена (итогового контроля). Например, студент по результатам промежуточного контроля получил 80 баллов, а на экзамене – 90 баллов. В таком случае рейтинг студента составит 85 баллов.

$80 \times 0,5 + 90 \times 0,5 = 85$

Шкала диапазона для перевода рейтингового балла по дисциплине с учётом итогового контроля в «5»- бальную систему.

0 – 50 баллов – «неудовлетворительно»;

51 – 65 баллов – «удовлетворительно»;

66 – 85 баллов – «хорошо»;

86 – 100 баллов – «отлично».

Оценка работы с тестовыми заданиями:

0-20 % правильных ответов оценивается как «неудовлетворительно»;

30-50% - «удовлетворительно»;

60-80% - «хорошо»;

80-100% – «отлично»

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент показал достаточно полное

знание учебного материала, не допускал в ответе существенных неточностей, активно работал на семинарском занятии, показал систематический характер знаний по дисциплине, цитирует первоисточники, но не может теоретически обосновать некоторые выводы.;

- оценка «хорошо» студент обладает хорошими знаниями по всем вопросам темы семинарского занятия, не допускал в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнил основные предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, отличается достаточной активностью на семинарском занятии; умеет делать выводы без существенных ошибок, но при этом не дан анализ информации из первоисточников.;

- оценка «удовлетворительно» студент усвоил лишь часть программного материала, вместе с тем ответ его стилистически грамотный, умеет логически рассуждать; допустил одну существенную или несколько несущественных ошибок; знает терминологию; умеет делать выводы и проводить некоторые параллели;

- оценка «неудовлетворительно» студент не умеет использовать научную терминологию дисциплины; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если студент обладает хорошими знаниями по всем вопросам темы семинарского занятия, не допускал в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнил основные предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, отличается достаточной активностью на семинарском занятии; умеет делать выводы без существенных ошибок, но при этом не дан анализ информации из первоисточников

- оценка «не зачтено» если студент не умеет использовать научную терминологию дисциплины; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература

1. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51)
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020.
3. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020.
4. Басюк, А. С. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус // Социально-экономические и гуманитарные науки : сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2020 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020..
5. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020.
6. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60).
7. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69).

8. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021.
9. Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54.
10. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020.
11. Джураева, Г. М. Социальный пакет как инструмент повышения мотивации персонала / Г. М. Джураева // Теория и практика управления: ответы на вызовы цифровой экономики : Материалы XI Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Москва, 04 декабря 2020 года. – Москва: РЭУ, 2020.
12. Ду, Г. Теоретические основы процесса мотивации персонала / Г. Ду // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 5(59).
13. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019.
14. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019.
15. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – Москва : ИНФРА-М, 2020.
16. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23).
17. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79).
18. Кошкина, Ю. А. Формы мотивации персонала и методы её оценки / Ю. А. Кошкина // Синергия Наук. – 2020. – № 54.

Психологические журналы и периодика:

<http://www.voppsy.ru> - «Вопросы психологии»

<http://www.psyedu.ru> - «Психологическая наука и образование»

<http://magazine.mospsy.ru> - «Московский психологический журнал»

http://psychol.ras.ru/ippp_pfr/journal/ - Журнал практической психологии и психоанализа

лиза

<http://oedipus.ru/> - Вестник психоанализа

<http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета»

psy.1september.ru — еженедельник «Школьный психолог»

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Сетевая электронная библиотека - URL: [http // wib.ido.ru](http://wib.ido.ru)

2. Электронная библиотека - URL: [http // stratum.pstu.as.ru](http://stratum.pstu.as.ru)

3. Виртуальные библиотеки - URL: [http // imin.urc.ac.ru](http://imin.urc.ac.ru)

4. Российская национальная библиотека - URL: [http // www.rsl.ru](http://www.rsl.ru)

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами; перечнем вопросов для, зачета.

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

Особенности реализации ОПОП для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях реализации индивидуального подхода к обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих учебный процесс по собственной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, обучение базируется на следующих возможностях: обеспечение внеаудиторной работы со студентами, в том числе в электронной образовательной среде с использованием соответствующего программного оборудования, дистанционных форм обучения, возможностей интернет-ресурсов, индивидуальных консультаций и т.д. Технически поддержка этих лиц проявляется в создании доступной среды (пандусы, лифт, методические материалы для слабовидящих и т.д.).

Обучение в ФГБОУ ВО «ДГПУ» инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может осуществляться как в общих группах, так и по индивидуальным программам. При приёме на обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

по программам бакалавриата, существует возможность выбора формы вступительных испытаний (письменно или устно), возможность использовать технические средства, помощь ассистента, увеличение продолжительности вступительных экзаменов регламентированы Правилами приема в ФГБОУ ВО «ДГПУ».

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.), при необходимости студенту-инвалиду может быть предоставлено дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

В случае необходимости, при обращении студента-инвалида в деканат, ему оказывается содействие в организации гибкой практики, определении мест прохождения учебных и производственных практик с учетом ограничений возможности здоровья. На территории ФГБОУ ВО «ДГПУ» созданы условия для беспрепятственного, безопасного и удобного передвижения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Обеспечен доступ к зданиям и сооружениям, есть таблички информационно-навигационной поддержки, выделены места для парковки автотранспортных средств инвалидов. Особое внимание в ФГБОУ ВО «ДГПУ» уделено обеспечению безопасности. В университете установлена визуальная и звуковая системы оповещения и сигнализации об опасности и других важных мероприятиях.

Дисциплины	Перечень оборудования	Место расположения
Психологическая служба в образовании	Ноутбук Sanjo SW35, мультимедиа-проектор NEC VERSA FM 340	РД, г.Махачкала, пр.Ярагского, 57 ДГПУ, корп. 5, ауд. 5.0.