

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Б.36. Психология и социология труда

Направление подготовки (специальность): 37.05.02 Психология служебной
деятельности

Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности

Квалификация выпускника: психолог

Форма обучения: очная, очно-заочная

| | Очная ФО | Очно-заочная ФО |
|--|----------|-----------------|
| Курс | 4 | 4 |
| Семестр | 42 | 42 |
| Лекции (час) | 36 | 18 |
| Практические (сем, лаб.) занятия (час) | 54 | 18 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час) | 90 | 144 |
| Курсовая работа (час) | | |
| Всего часов | 180 | 180 |
| Зачет (семестр) | 42 | 42 |
| Экзамен (семестр) | | |

Иркутск 2020

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.05.02
Психология служебной деятельности.

Автор И.И. Казанцева

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

формирование знаний и умений, связанных с сущностью и особенностями протекания социальных процессов в сфере труда и занятости;
освоение различных способов регулирования процесса труда и занятости;
применение форм и методов обучения навыкам исследования и анализа социально-трудовых проблем.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Код компетенции по ФГОС ВО | Компетенция |
|----------------------------|--|
| ОК-5 | способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности |
| ПК-11 | способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности |

Структура компетенции

| Компетенция | Формируемые ЗУНы |
|--|--|
| ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности | З. знать особенности работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности У. уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности Н. владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности |
| ПК-11 способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | З. знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности У. уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности |

| | |
|--|---|
| | Н. владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности |
|--|---|

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Базовая часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Социология", "Психология общения и переговоров", "Психология влияния", "Управление организациями служебной деятельности", "Психология конфликта", "Психология управления"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. ед., 180 часов.

| Вид учебной работы | Количество часов (очная ФО) | Количество часов (очно-заочная ФО) |
|--|-----------------------------|------------------------------------|
| Контактная(аудиторная) работа | | |
| Лекции | 36 | 18 |
| Практические (сем, лаб.) занятия | 54 | 18 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам | 90 | 144 |
| Всего часов | 180 | 180 |

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|---|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|---|
| 1 | Социальная и психологическая сущность труда | 42 | 4 | 3 | 18 | | Самостоятельная работа |
| 2 | Трудовая деятельность и трудовое поведение | 42 | 2 | 3 | 18 | | Практическая работа. Практическая работа №1. Контрольная работа |
| 3 | Утомление и другие | 42 | 2 | 3 | 30 | | Практическая |

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|---|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|---|
| | психофизиологические состояния человека в трудовой деятельности | | | | | | работа 2. |
| 4 | Социальные процессы в рамках рудовых организаций | 42 | 4 | 3 | 14 | | Практическая работа № 3.. Кейс «Конфликты в организациях» |
| 5 | Корпоративная культура | 42 | 2 | 3 | 34 | | Доклад |
| 6 | Психологическое изучение профессий | 42 | 4 | 3 | 30 | | |
| | ИТОГО | | 18 | 18 | 144 | | |

Очная форма обучения

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|--|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|---|
| 1 | Социальная и психологическая сущность труда | 42 | 4 | 14 | 18 | | Самостоятельная работа |
| 2 | Трудовая деятельность и трудовое поведение | 42 | 12 | 6 | 18 | | Практическая работа. Практическая работа №1. Контрольная работа |
| 3 | Утомление и другие психофизиологические состояния человека в трудовой деятельности | 42 | 2 | 16 | 20 | | Практическая работа 2. |
| 4 | Социальные процессы в рамках рудовых организаций | 42 | 4 | 6 | 14 | | Практическая работа № 3.. Кейс «Конфликты в организациях» |
| 5 | Корпоративная культура | 42 | 2 | 6 | 10 | | Доклад |
| 6 | Психологическое изучение профессий | 42 | 12 | 6 | 10 | | |
| | ИТОГО | | 36 | 54 | 90 | | |

5.2. Лекционные занятия, их содержание

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|---|
| 1 | Социальная и психологическая сущность труда | Роль труда в процессе исторического развития общества. Форма и содержание труда как социологические категории. Характер труда. Простой и сложный труд. Физический и умственный труд. Творческий и стереотипный (репродуктивный) труд. Содержательность труда. Изменения |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|----------|--|---|
| | | <p>в содержании и характере труда под воздействием научно-технического прогресса: гуманизация и дегуманизация труда, деквалификация отдельных видов труда.</p> <p>Разделение и кооперация труда. Типы разделения труда: общественное, региональное, отраслевое, внутрипроизводственное, профессиональное. Механическая и органическая солидарность (Э. Дюркгейм). Аномические последствия разделения труда.</p> <p>Отчуждение труда. Исторические предпосылки его возникновения. Отчуждение труда как результат возникновения товарного производства. Усиление отчуждения труда в рамках капиталистического способа производства. Технологические и социальные факторы отчуждения труда. Способы преодоления отчуждения труда.</p> |
| 2 | Трудовая деятельность и трудовое поведение | <p>Трудовая деятельность как целесообразная форма активности индивида. Цели трудовой деятельности и ее свойства.</p> <p>Соотношение трудовой деятельности и трудового поведения.</p> <p>Трудовое поведение, его сущность и структура.</p> <p>Классификация и виды трудового поведения: функциональное, экономическое, организационное (административное), стратификационное, адаптивно-приспособленческое, инновационное, отклоняющееся и др.</p> <p>Механизм регулирования трудового поведения.</p> <p>Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Классификация потребностей и интересов.</p> <p>Ценностные ориентации и их роль в механизме регулирования трудового поведения. Мотивация труда.</p> <p>Функции и структура мотивов трудового поведения.</p> <p>Мотивационное ядро. Стимулы к труду.</p> <p>Отношение к труду и факторы его формирования: объективные и субъективные, общие и специфические.</p> <p>Трудовое поведение как внешнее проявление отношения к труду. Индикаторы отношения к труду. Удовлетворенность трудом как важнейшая характеристика отношения к труду.</p> <p>Структура удовлетворенности трудом и факторы ее определяющие. Особенности трудового поведения и мотивации труда в современной российской экономике.</p> <p>Трудовая организация (коллектив) как объект социологического изучения. Виды трудовых организаций и критерии их выделения. Уровни объединения трудовых организаций. Соотношение понятий «трудовая организация» и «трудовая группа». Функции трудовых организаций.</p> <p>Социальная структура трудовой организации и ее разновидности: функциональная, профессионально-квалификационная, демографическая, социально-психологическая. Производственная и непроизводственная структура. Формальная и неформальная структура, их взаимовлияние.</p> <p>Условия и проблемы функционирования трудовых организаций в современной российской экономике</p> |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|--|---|
| 3 | Утомление и другие психофизиологические состояния человека в трудовой деятельности | Общее понятие об утомлении. Теории утомления. Виды утомления и его диагностика. Характеристика других психологических состояний (состояние монотонии, состояние психического пресыщения, состояние нервно-психического напряжения). |
| 4 | Социальные процессы в рамках трудовых организаций | <p>Понятие социальных процессов в трудовой организации. Характеристика основных разновидностей социальных процессов: в области формирования и развития профессионально-квалификационных и социальных качеств работников, изменения условий производственной и внепроизводственной деятельности.</p> <p>Трудовая мобильность: ее сущность, функции и формы проявления на уровне трудовых организаций. Взаимосвязь внешней и внутренней трудовой мобильности. Объективные и субъективные факторы трудовой мобильности, их трансформация в современных условиях. Трудовая карьера как форма трудовой мобильности.</p> <p>Трудовая адаптация: содержание и структура. Трудовая адаптация, формы, этапы, процесс. Взаимосвязь трудовой мобильности и трудовой адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Стадии трудовой адаптации. Объективные и субъективные факторы адаптации. Профорентация и адаптации. Особенности трудовой адаптации в современных условиях.</p> <p>Стимулирование труда: сущность, функции и виды. Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирование и оплата труда, их взаимосвязь. Система стимулирования труда в зарубежных корпорациях. Современные тенденции в области стимулирования и оплаты труда на российских предприятиях.</p> <p>Трудовые конфликты: признаки, структура и функции. Типология трудовых конфликтов. Факторы и причины возникновения конфликтных ситуаций в сфере труда.</p> <p>Профилактика трудовых конфликтов. Стадии протекания конфликта. Механизмы и способы разрешения конфликтных ситуаций. Забастовка как особый вид конфликта.</p> <p>Особенности и характерные черты трудовых конфликтов в современной российской экономике.</p> <p>Социальный контроль в сфере труда. Уровни и механизмы социального контроля. Понятие социальных норм.</p> <p>Формальные и неформальные нормы и отношения в сфере труда. Распространенность неформальных отношений в современной российской трудовой практике, формы их проявления.</p> <p>Социально-психологический климат в организациях.</p> |
| 5 | Корпоративная культура | Сущность корпоративной культуры. Формирование позитивного имиджа организации. Формирование корпоративных ценностей. Консолидирующая роль корпоративной культуры |
| 6 | Психологическое | Понятие о профессии и профессионально важных качествах. |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|-----------------------------|---|
| | изучение профессий | Классификация профессий. Цель, значение и методы психологического изучения профессий, Профессиограмма и психограмма. Профессиональная пригодность и ее определение. |

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|--|
| 1 | Социальная сущность труда.. Социальная сущность труда. Проводится в форме проблемного семинара. |
| 2 | Трудовая деятельность и трудовое поведение. Проводится в форме проблемного семинара. |
| 3 | Утомление и другие психофизиологические состояния человека в трудовой деятельности функционирования.. Проводится в форме проблемного семинара. |
| 4 | Социальные процессы в рамках рудовых организаций.. Проводится в форме проблемного семинара с решением кейсов |
| 5 | Корпоративная культура.. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии на закрепление и углубление изученного материала. Выступление с докладом по корпоративной культуре |
| 6 | Психологическое изучение профессий. Проводится в форме проблемного семинара. |

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|--|--|--|
| 1 | 1. Социальная и психологическая сущность труда | ПК-11 | З.знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего | Самостоятельная работа | Своевременность сдачи – оформление работы – 1 балл , содержание – до 5 баллов, обобщение полученной информации и формулировка выводов – 4 балл). Итого за выполнение |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|---|--|---|
| | | | <p>оптимизации служебной деятельности У.уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности Н.владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> | | задания – 10 баллов. (10) |
| 2 | 2. Трудовая деятельность и трудовое поведение | ОК-5 | З.знать особенности работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности | Контрольная работа | За правильно выполненные задание – 30 баллов. Каждый правильный ответ оценивается в 3 балла, неправильный ответ – 0 баллов. (30) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|--|--|---|
| | | | <p>У.уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности</p> <p>Н.владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности</p> | | |
| 3 | | ОК-5 | <p>З.знать особенности работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности</p> <p>У.уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая</p> | Практическая работа | <p>Методологическая часть программы (5 баллов)</p> <p>(аргументированное обоснование актуальности проблемы – 1 балл; постановка проблемы и цели в соответствии с требованиями - 2 балла; обоснованный выбор теоретических рамок исследования на основе анализа релевантной литературы – 3 балла) ИТОГО 10 баллов (10)</p> |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|---|--|---|
| | | | конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности Н.владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности | | |
| 4 | | ПК-11 | З.знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности У.уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | Практическая работа №1 | Методическая часть программы (10 баллов) (обоснование выбора метода сбора -5 баллов, обработки данных– 5 баллов). (10) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|---|--|---|
| | | | Н.владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | | |
| 5 | 3. Утомление и другие психофизиологические состояния человека в трудовой деятельности | ПК-11 | З.знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности У.уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | Практическая работа №2. Практическая работа №2 | 5 баллов: качество проанализированных материалов - до 2 баллов; глубина анализа – до 5 баллов (5) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|---|--|---|
| | | | Н.владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | | |
| 6 | | ПК-11 | З.знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности У.уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | Практическая работа 2. Практическая работа №2 | 5 баллов: качество проанализированных материалов - до 2 баллов; глубина анализа – до 5 баллов (5) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|--|--|---|
| | | | Н.владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | | |
| 7 | 4. Социальные процессы в рамках рудовых организаций | ОК-5 | З.знать особенности работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности У.уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности Н.владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, | Кейс «Конфликты в организациях» | 10 баллов: глубина анализа – 3 балла, разработка эффективных путей решений кейса – 5 баллов, презентация кейса – 2 балла. (10) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|--|--|--|
| | | | конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности | | |
| 8 | | ПК-11 | <p>З.знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>У.уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>Н.владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью</p> | Практическая работа № 3. | <p>Качество и количество проанализированных компонентов -5 баллов; глубина анализа – 2 балла; конкретные рекомендации по адаптации – 3 балла.</p> <p>Итого за выполнение задания – 10 баллов. (10)</p> |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|---|--|---|
| | | | создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | | |
| 9 | 5. Корпоративная культура | ПК-11 | З.знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности У.уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности Н.владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью | Доклад | 10 баллов: 4 балла – знание материала, 1 балл – корректное использование терминологии, 2 балла - логичность, использование весомых аргументов, 3 балла – качество презентации. (10) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|---|--|---|
| | | | создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | | |
| | | | | Итого | 100 |

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 42.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (20 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 2 балла, неправильный ответ – 0 баллов..

Компетенция: ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Знание: знать особенности работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

1. Механизм регулирования трудового поведения.
2. Морально-психологический климат в коллективе
3. Мотивация трудового поведения.
4. Отношение к труду и факторы его формирования.
5. Психологическое изучение профессий
6. Работоспособность человека и пути ее сохранения
7. Социологические и психологические методы изучения трудовых отношений.
8. Эволюция теоретических концепций организации труда.

Компетенция: ПК-11 способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Знание: знать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

9. Разделение труда и его социальные последствия.
10. Роль коммуникаций в трудовых организациях
11. Социальная и психологическая сущность труда и его основные характеристики.

12. Техничко-экономическая и социальная организация труда.
 13. Трудовое поведение: его сущность, структура и виды.
 14. Удовлетворенность трудом.
 15. История развития зарубежной социологии и психологии труда.
 16. История развития социологии и психологии труда в России.
 17. Особенности трудового поведения и мотивации труда в современной российской экономике.
 18. Отчуждение труда.
 19. Понятие и характеристики трудовой деятельности.
- Знание: знать особенности работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
20. Предметная область и основные категории социологии и психологии труда.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Критерии оценки ответа на вопрос: Соответствие ответа по каждому заданию –до 10 баллов. Глубина ответа по каждому заданию – до 10 баллов. Полнота ответа по каждому заданию – 20 баллов. не правильный ответ- 0 баллов. Итого за каждый теоретический вопрос– 40 баллов..

Компетенция: ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Умение: уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Задача № 1. Описать составляющие корпоративной культуры организаций

Компетенция: ПК-11 способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Умение: уметь использовать методы изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, способы проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Задача № 2. Составить элементы программы социологического исследования

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Обоснование применения личностной теории - 20 баллов; глубина анализа - 20 баллов.

Компетенция: ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Навык: владеть навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия и конструктивно разрешая конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Задание № 1. Составьте психобиографию используя известные теории личности

Компетенция: ПК-11 способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с

целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Навык: владеть навыками изучения психологического климата, анализа формы организации взаимодействия в служебных коллективах, навыками проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Задание № 2. Разработать программу адаптации сотрудника

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 37.05.02 Психология
служебной деятельности
Профиль - Морально-психологическое
обеспечение служебной деятельности
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Психология и социология
труда

БИЛЕТ № 1

1. Тест (20 баллов).
2. Описать составляющие корпоративной культуры организаций (40 баллов).
3. Составьте психобиографию используя известные теории личности (40 баллов).

Составитель _____ И.И. Казанцева

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

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

а) основная литература:

1. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда. учеб. пособие/ Ю. В. Котелова.- М.: Изд-во МГУ, 1986.-120 с.
2. Тощенко Ж. Т. Социология труда/ Ж.Т. Тощенко.- Москва: Юнити-Дана, 2015.-424 с.
3. [Гелета И.В. Экономика и социология труда \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / И.В. Гелета, А.В. Коваленко. — Электрон. текстовые данные. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. — 249 с. — 978-5-222-26906-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59461.html>](#)
4. [Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — 978-5-7410-1357-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Асеев В. Г. Очерки по психологии труда. учеб. пособие для вузов. допущено УМО по клас. унив. образованию/ В. Г. Асеев.- Иркутск: Изд-во ИГУ, 2005.-341 с.
2. Токарская Н. М., Карпикова И. С., Винокуров М. А. Социология труда. учеб. пособие/ Н. М. Токарская, И. С. Карпикова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003.-191 с.

3. Токарская Н. М., Карпикова И. С., Винокуров М. А. Социология труда. учеб. пособие для вузов/ Н. М. Токарская, И. С. Карпикова.- М.: Логос, 2006.-205 с.
4. Ромашов О. В. Олег Викторович Социология труда и экономическая социология. учеб. для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ/ О. В. Ромашов.- М.: Гардарики, 2007.-447 с.
5. Карпикова И.С., Токарская Н.М. Социология труда.- Москва "Логос", 2006.- 94 с.// URL: I:\Study\УМЛ\Кафедра социологии и социальной работы\Социология труда\УП_Социология труда.doc
6. [Психология современного лидерства \[Электронный ресурс\] : американские исследования / Р.У. Клоуз \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Когито-Центр, 2007. — 288 с. — 978-5-89353-204-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32146>](#)
7. [Романова Ю.А. Эффективность контроллинга в публичном управлении в социальной сфере. Теория, современное состояние, перспективы развития \[Электронный ресурс\] : монография / Ю.А. Романова, А.О. Егоренко, М.А. Халилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 139 с. — 978-5-394-02515-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60351.html>](#)
8. [Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / В.В. Федосеев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 167 с. — 5-238-01114-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15390.html>](#)
9. [Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития \[Электронный ресурс\] : коллективная монография / Э.А. Алешаев \[и др.\]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2018. — 240 с. — 978-5-6040243-4-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75491.html>](#)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- "Экономическая социология", адрес доступа: <http://ecsoc.ru/>. доступ неограниченный

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

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области основ социальной и профессиональной культуры.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;

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

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,

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

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий