

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 «___» _____ 20__
 ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление/специальность подготовки	38.03.05 Бизнес-информатика
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление технологиями искусственного интеллекта
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
2	4	3	108	34	17	0	17	74	0	0	74	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

38.03.05 Бизнес-информатика

год набора группы: 2024

Программу составили:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Карпенко Диана Алексеевна, к.п.н., доцент, доцент

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент, доцент

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 — способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4 — способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-6 — способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-9 — способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

УК-3

знания:

потенциал динамического перераспределения функций для достижения эффекта синергии в командном взаимодействии;

умения:

умение организовать участие коллектива в принятии решений по целеполаганию профессионального развития;

навыки:

осуществление деловой коммуникации по разъяснению стратегических целей совместной работы.

УК-4

знания:

знание базовой общеупотребительной лексики и профессиональную терминологию на русском и иностранном(ых) языке(ах), базовых грамматических структур русского и иностранного(ых) языков;

умения:

применение знания русского и иностранного(ых) языков в практической деятельности для осуществления деловой коммуникации;

навыки:

осуществление профессиональной коммуникации с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурных различий в формате корреспонденции на русском и иностранном (-ых) языках.

УК-6

знания:

знание методологии повышения своего интеллектуального уровня, квалификации и мастерства, формирования траектории личностного и профессионального роста;

умения:

понимание потенциала философии и методологии науки и техники как предпосылки и основы для развития творческого, проблемно-поискового мышления;

навыки:

поиск возможностей для самообразования, приобретения новых знаний, умений и навыков.

УК-9

знания:

основы дефектологических знаний и особенности их использования в социальной и профессиональной сферах;

умения:

выявление проблем в социальной и профессиональной сферах, связанных с особенностями жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья;

навыки:

поддержание безопасных условий жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья, развитие инклюзивной компетентности в социальной и профессиональной сферах.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.05 Бизнес-информатика*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-1 — способен проводить моделирование, анализ и совершенствование бизнес-процессов и информационно-технологической инфраструктуры предприятия в интересах достижения его стратегических целей с использованием современных методов и программного инструментария

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %			
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	УК-4	УК-6	УК-9
2	4	Раздел 1. Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности. 1. Основы психологии профессиональной деятельности. 2. Человек как субъект труда. 3. Психология трудовой мотивации и самооценки личности.	19	5	3	2	14	20	20	20	20
2	4	Раздел 2. Целеполагание и планирование профессиональной деятельности. 1. Система целей и её свойства. Методы постановки целей. 2. Цели планирования, составляющие плана и причины его неэффективности. 3. Принципы и методы планирования профессиональной деятельности.	19	5	3	2	14	20	20	20	20
2	4	Раздел 3. Тайм- менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности. 1.Тайм-менеджмент: основные понятия и история становления. 2.Техники управления временем. Цифровые инструменты управления временем. 3. Повышение эффективности личности. Самоменеджмент.	15	7	3	4	8	15	15	15	15
2	4	Раздел 4. Деловые коммуникации и работа в команде. 1.Процесс деловой коммуникации. Элементы и этапы процесса коммуникации. 2. Проблемы межкультурной коммуникации в транснациональных корпорациях. 3. Сплоченность коллектива и работа в команде. Тимбилдинг. 4.Переговоры в управлении конфликтами.	17	7	3	4	10	15	15	15	15
2	4	Раздел 5. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. 1.Психологические и психофизиологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья. 2.Использование дефектологических знаний в профессиональной деятельности. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.	19	5	3	2	14	15	15	15	15
2	4	Раздел 6. Самообразование и повышение квалификации профессионала. 1.Непрерывное профессиональное образование как средство развития персонала. 2.Самообразование как условие профессионального роста.	19	5	2	3	14	15	15	15	15
Всего за 4 семестр			108	34	17	17	74	100	100	100	100
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности.	Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности. Вопросы для подготовки: 1. Каковы стадии развития человека как субъекта труда в онтогенезе? 2. Назовите фазы цикла профессионализации. Какие типичные психологические проблемы для них характерны? 3. В чем разница между мотивом и потребностью? 4. В чем разница между мотивированием и стимулированием? 5. Можно ли стимулировать к тому, чтобы человек поступал по совести, решая этические дилеммы в своей жизни, или к этому можно только мотивировать? 6. На какие две группы делятся все теории мотивации и по какому критерию они разделены? 7. В чем суть содержательных теорий мотивации? Достаточно ли применять на практике только их? 8. Может ли цель быть мотиватором деятельности? 9. Что ещё кроме цели может быть мотиватором деятельности? 10. Какую роль в мотивировании играют эмоции? 11. Какой вывод можно сделать из открытия того, что мотивационная структура личности изменчива?	2
2	Раздел 2. Целеполагание и	Целеполагание и планирование профессиональной деятельности. Вопросы для подготовки: 1. Дайте определение понятию "цель". 2.	2

	планирование профессиональной деятельности.	Типы целей и их характеристика. 3. Назовите основные свойства системы целей. 4. Перечислите основные аспекты целеполагания. 5. Перечислите методы целеполагания. Оцените эффективность указанных методов. 6. Охарактеризуйте методы постановки целей в тайм-менеджменте. 7. Раскройте сущность и содержание понятия "планирование". Классификация целей планирования. 8. Перечислите основные виды планирования. 9. Перечислите принципы планирования. 10. Перечислите основные причины неэффективности планирования и его реализации.	
3	Раздел 3. Тайм-менеджмент: инструменты	Техники управления временем. Вопросы для подготовки: 1. Дайте определение понятию "тайм-менеджмент". 2. Перечислите элементы теории и практики тайм-менеджмента. 3. Задачи тайм-менеджмента. 4. Функции тайм-менеджмента и их характеристики. 5. Принципы тайм-менеджмента. 6. Охарактеризуйте типы тайм-менеджмента.	2
4	управления временем и повышение эффективности личности.	Повышение эффективности личности. Самоменеджмент. Вопросы для подготовки: 1. Сформулируйте семь навыков эффективных людей, разработанных С. Кови. 2. Составные части процесса персонального развития и их характеристика. 3. Основные функции персонального менеджмента и их характеристика. 4. Как можно представить связь между отдельными общими функциями персонального менеджмента? 5. Последовательное выполнение, каких функций предполагает персональный менеджмент?	2
5	Раздел 4. Деловые коммуникации и работа в команде.	Деловые коммуникации. Тимбилдинг. Вопросы для подготовки: 1. Перечислите основные признаки группового субъекта труда. Определите, чем содержательно отличаются понятия «группа» и «команда». 2. Дайте определения понятию «командообразование». 3. Дайте определения понятиям "сплоченность", «сработанность», «совместимость», «слетанность». В чем сходство и различия указанных понятий. Перечислите положительные и отрицательные следствия высокой групповой сплоченности. 4. Характеристика структуры совместной деятельности. Классификация типов совместной деятельности.	2
6		Конфликты и работа в команде. Вопросы для подготовки: 1. Сходство и различия профессионального общения от общения в разнообразных сферах деятельности человека. 2. Отличия отечественного и зарубежного подходов к изучению понятий «лидерство» и «руководство». Противоречия подходов и способы их преодоления. В чем заключается отличие отечественного и зарубежного подходов к изучению понятий «лидерство» и «руководство»? Как можно снять это противоречие? 3. Конфликты, классификация конфликтов, этапы и функции конфликтов. В чем заключаются положительные и негативные функции конфликтов? 4. Разбор конкретных конфликтных ситуаций и вариантов их разрешения.	2
7	Раздел 5. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья. Вопросы для подготовки: 1. Психологические методики, позволяющие оценить степень личностной дезадаптации. 2. Перечислите существующие основания классификации лиц с инвалидностью. 3. Что общего и в чем отличия в психологических особенностях личности инвалидов (с ограничениями по зрению; по слуху; по опорно-двигательному аппарату)? 4. Целебные свойства труда. Опишите главную идею С. Г. Геллерштейна в созданной им системе восстановительной трудотерапии при ранениях рук. 5. Какие известные психологические методики позволяют оценить степень личностной дезадаптации и составить адекватный план мероприятий по социально-трудовой реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья? 6. Опишите требования эргономического проектирования городской среды для слабовидящих горожан. 7. Укажите требования эргономического проектирования городской	2

		среды для инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.	
8	Раздел 6. Самообразование и повышение квалификации профессионала.	Самообразование и повышение квалификации профессионала. Вопросы для подготовки: 1. Дайте определение понятию «профессиональная идентичность», каков ее генез, как она меняется в процессе профессионализации? Для решения каких прикладных задач важно ее оценивать и корректировать? 2. Назовите признаки зрелой (и незрелой, инфантильной) личности. Как представления менеджеров о зрелости личности персонала сказываются в выборе ими форм организации труда? 3. Общие закономерности профессионального развития и их содержание. 4. Назовите варианты социально нежелательного развития человека как субъекта труда. Укажите их возможные причины, формы коррекции и профилактики. 5. Какими методами можно выявить явления перфекционизма, выгорания, трудоголизма, лени? 6. Методы самообразования личности и их характеристики. 7. Обучение профессионалов: виды, учебные организации и организация прохождения.	3
Всего за 4 семестр			17

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности.	Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела.	4
2		Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности. 1. Психограмма профессионала: изучить психограмму сотрудника полиции и по аналогии составить психограмму Вашей будущей специальности.	10
3	Раздел 2. Целеполагание и планирование профессиональной деятельности.	Целеполагание и планирование профессиональной деятельности. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела	7
4		Целеполагание и планирование профессиональной деятельности. 1. Перспективный план работы: составьте план работы специалиста Вашей специальности на год.	7
5	Раздел 3. Тайм-менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности.	Тайм-менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела.	4
6		Тайм-менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности. 1. Разработайте тренинг повышения эффективности личности на 3 занятия по 1,5 часа, используя знания о тайм-менеджменте.	4
7	Раздел 4. Деловые коммуникации и работа в команде.	Деловые коммуникации и работа в команде. 1. Разработать коммуникативный тренинг для служащих на 5 занятий по 1,5 часа.	6
8		Деловые коммуникации и работа в команде. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела	4
9	Раздел 5. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела.	8
10		Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. 1. Составить адекватный план мероприятий по социально-трудовой реабилитации/абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья.	6

11	Раздел 6. Самообразование и повышение квалификации профессионала.	Самообразование и повышение квалификации профессионала. 1.Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела	4
12		Самообразование и повышение квалификации профессионала. 1. Проведите анализ существующих на рынке труда курсов повышения квалификации для Вашей профессиональной сферы(не менее 3-х), составьте сравнительную таблицу, сделайте выводы.	10
Всего за 4 семестр			74

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
4	КПос	КПос	КПос	КПос	КПос	ДР	КПос	КПос	КПос	ДР	КПос	ВПЗ, КПос	КПос	КПос	Реф	ДР	Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- КПос – контроль посещаемости;
- ВПЗ – вопросы/задания по темам ПЗ;
- Реф – реферат;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- контроль посещаемости;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Деловые коммуникации. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. . Инженерная психология и эргономика. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
3. . Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
4. . Психология труда. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
5. А. В. Карпов. . Психология принятия решений в профессиональной деятельности. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
6. В. А. Ильин. . Психология лидерства. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
7. В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. . Общая психология. М.: Юрайт, 2021, 5 экз.
8. Г. А. Архангельский. . Формула времени. Тайм-менеджмент на Outlook 2007-2010. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010, эл. рес.
9. Е. А. Климов, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. . Психология труда, инженерная психология и эргономика. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
10. Е. В. Филимонова. . Информационные технологии в профессиональной деятельности. М.: КноРус, 2017, 50 экз.
11. М. Ю. Коноваленко. . Деловые коммуникации. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
12. Н. А. Курашева, И. Ф. Кефели, Е. В. Сорокина. . Эргономика и тайм-менеджмент. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2017, 42 экз.
13. О. В. Болотова, Д. А. Карпенко, А. Д. Шматко. . Психология профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2023, 85 экз.
14. Ю. Г. Одегов. . Эргономика. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Высшее образование в России;
2. Кадровое дело;
3. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <http://library.voenmeh.ru> — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова;
2. <https://urait.ru> — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
3. <http://e.lanbook.com> — ЭБС Лань;
4. <https://urait.ru/bcode/496044> — Основы дефектологии — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
5. <https://urait.ru/bcode/487474> — Современные проблемы науки и специального (дефектологического) образования — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.05 Бизнес-информатика*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
УК-4 способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах);
УК-6 способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;
УК-9 способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с трудовой мотивацией, самооценкой личности, умением планировать свою профессиональную деятельность, использовать инструменты управления временем и повышением эффективности личности, устанавливать деловые коммуникации и работать в команде, организовывать профессиональную деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, а также с вопросами самообразования и повышения квалификации профессионала.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- контроль посещаемости;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности.		
Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела.	. Психология труда: Москва: Юрайт, 2021 (1-2) О. В. Болотова, Д. А. Карпенко, А. Д. Шматко. . Психология профессиональной деятельности: СПб.: Изд-во БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2023 (1-6) Е. А. Климов, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. . Психология труда, инженерная психология и эргономика: Москва: Юрайт, 2021 (5-6)	4
Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности. 1. Психограмма профессионала: изучить психограмму сотрудника полиции и по аналогии составить психограмму Вашей будущей специальности.		10
Итого по разделу 1		14
Раздел 2. Целеполагание и планирование профессиональной деятельности.		
Целеполагание и планирование профессиональной деятельности. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела	Е. А. Климов, О. Г. Носкова, Г. Н. Солнцева. . Психология труда, инженерная психология и эргономика: Москва: Юрайт, 2021 (18)	7
Целеполагание и планирование профессиональной деятельности. 1. Перспективный план работы: составьте план работы специалиста Вашей специальности на год.	А. В. Карпов. . Психология принятия решений в профессиональной деятельности: Москва: Юрайт, 2020 (1)	7
Итого по разделу 2		14
Раздел 3. Тайм- менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности.		
Тайм-менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела.	Г. А. Архангельский. . Формула времени. Тайм-менеджмент на Outlook 2007-2010: М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010 (1)	4
Тайм-менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности. 1. Разработайте тренинг повышения эффективности личности на 3 занятия по 1,5 часа, используя знания о тайм-менеджменте.	Н. А. Курашева, И. Ф. Кефели, Е. В. Сорокина. . Эргономика и тайм-менеджмент: СПб. БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2017 (1)	4
Итого по разделу 3		8
Раздел 4. Деловые коммуникации и работа в команде.		
Деловые коммуникации и работа в команде. 1. Разработать коммуникативный тренинг для	. Деловые коммуникации: Москва: Юрайт, 2020 (1)	6

служащих на 5 занятий по 1,5 часа.	В. А. Ильин. . Психология лидерства: Москва: Юрайт, 2020 (2)	
Деловые коммуникации и работа в команде. 1.Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела	М. Ю. Коноваленко. . Деловые коммуникации: Москва: Юрайт, 2020 (1)	4
Итого по разделу 4		10
Раздел 5. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.		
Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. 1. Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела.	. Инженерная психология и эргономика: Москва: Юрайт, 2020 (2)	8
Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. 1.Составить адекватный план мероприятий по социально-трудовой реабилитации/абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья.	Ю. Г. Одегов. . Эргономика: Москва: Юрайт, 2020 (1) . Психология труда: Москва: Юрайт, 2021 (1) В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. . Общая психология: М.: Юрайт, 2021 (6-9)	6
Итого по разделу 5		14
Раздел 6. Самообразование и повышение квалификации профессионала.		
Самообразование и повышение квалификации профессионала. 1.Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела	. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Москва: Юрайт, 2021 (2-3)	4
Самообразование и повышение квалификации профессионала. 1. Проведите анализ существующих на рынке труда курсов повышения квалификации для Вашей профессиональной сферы(не менее 3-х), составьте сравнительную таблицу, сделайте выводы.	Е. В. Филимонова. . Информационные технологии в профессиональной деятельности: М.: КноРус, 2017 (1)	10
Итого по разделу 6		14

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- контроль посещаемости;
- реферат;
- вопросы к зачету;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы/задания по темам ПЗ

Оценка производится по балльно-рейтинговой системе. Максимальное количество баллов за один ответ - 3 балла.

Критерии оценивания:

3 балла ("Отлично") – ответ или задание выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студент отвечал полностью самостоятельно, без замечаний.

2-1 балл ("Хорошо", "удовлетворительно") – ответ или задание выполнены правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

0 баллов ("неудовлетворительно") – допущены две (и более) существенные ошибки в ходе ответа или выполнения задания, которые обучающиеся не может исправить даже по требованию преподавателя. Обнаружено плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений.

Контроль посещаемости

Контроль посещаемости проводится на каждом практическом и лекционном занятии.

Оценка производится по балльно-рейтинговой системе.

0- посещение менее 50% занятий

10 - посещение 51-70 % занятий.

15 - посещение 71-85% занятий

20 баллов - посещение от 86% занятий.

Реферат

Тематика рефератов:

1. Характеристика методов психологического изучения профессий.
2. Направления изучения профессиональной деятельности.
3. История развития психологии труда в России.
4. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности.
5. Классификация видов трудовой деятельности.
6. Сенсорное обеспечение трудовой деятельности.
7. Деятельность в системе человекознания Б. Г. Ананьева.
8. Коллективный труд в теории деятельности А. Н. Леонтьева.
9. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства. Оптимизация труда в системе Ф. Тейлора.
10. Психотехника – наука о практическом применении психологии в 20-е годы XX века. Теоретико-методологические проблемы в психотехнике.
11. Эргономика как отрасль научного знания: основные направления и функции.
12. Профессиональная адаптация личности.
13. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
14. Профессиональная идентичность личности. Профессия как общность.
15. Индивидуальный стиль деятельности личности.

16. Акмеологический подход в исследовании развития профессионала.
17. История политехнического образования в России.
18. Профессиональные способности и профессиональное мастерство личности.
19. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.
20. Инициатива и ответственность как компоненты профессиональной компетентности личности.
21. Психология производственного коллектива.
22. Профессиональная мобильность личности.
23. Специфика функций внимания в профессиональной деятельности.
24. Роль памяти в трудовой деятельности.
25. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
26. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности.
27. Управление профессиональной карьерой личности.
28. Руководство и лидерство в организации.
29. Аттестация как научно-практическая проблема.
30. Основы кадрового менеджмента.

Выполнение реферата следует проводить в три этапа:

первый этап: сбор научной литературы по теме реферата (не менее 25 источников); подбор информации по теме реферата за последние три-пять лет; формирование содержания реферата;
 второй этап: написание первого раздела реферата, посвященного теоретическим аспектам выбранной темы; анализ данных, оформление проделанного анализа в виде таблиц, графиков, диаграмм; написание второго раздела реферата, посвященного текущему состоянию анализируемого предмета исследования; написание введения и заключения реферата;
 третий этап: окончательное оформление реферата в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2017 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»; подготовка презентации MS Power Point для краткого доклада об основных достижениях в процессе проведенного исследования.

Оценка производится по балльно-рейтинговой системе.

16 - 20 баллов (оценка ОТЛИЧНО) – студент демонстрирует высокий уровень владения материалом, излагает его емко и содержательно, раскрывая ключевые проблемы. Держит внимание слушателей, использует терминологический аппарат предметной области.

10 - 15 баллов (оценка ХОРОШО) - студент демонстрирует достаточный уровень владения материалом, излагает его содержательно, раскрывая ключевые проблемы. Держит внимание слушателей, в достаточной степени использует терминологический аппарат предметной области.

6 - 9 балла (оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО) – студент демонстрирует не высокий уровень владения материалом, излагает его не вполне содержательно, не раскрывая ключевые проблемы. Не держит внимание слушателей, в недостаточной степени использует терминологический аппарат предметной области.

0-8 балла (оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО) – студент не владеет материалом

Вопросы к зачету

1. Психология профессиональной деятельности как отрасль научного познания.
2. Человек как субъект труда. Основные положения психологической теории деятельности. Профессия как трудовая деятельность.
3. Психология трудовой мотивации и самооценки личности.
4. Целеполагание и планирование профессиональной деятельности.
5. Техники управления временем. Цифровые инструменты управления временем.
6. Самоменеджмент. Повышение эффективности личности.
7. Общая характеристика профессиограммы и психограммы.
8. Классификации и особенности применения методов психологии профессиональной деятельности.
9. Карьера и карьерное самоопределение. Планирование карьеры. Карьерограмма.
10. Психические процессы и профессиональная деятельность.
11. Краткая характеристика компонентов личности и их значение в профессиональной деятельности.
12. Профессионально важные качества (ПВК). Профессиональные способности.
13. Классификации профессий. Модель специалиста.
14. Отрицательная и положительная мотивация. Удовлетворенность и неудовлетворенность профессиональной деятельностью.
15. Характеристика групповых феноменов.
16. Малая группа. Динамика развития малой группы.
17. Структура и средства делового общения.
18. Принципы и методы планирования профессиональной деятельности.
19. Самоопределение и профессиональное самоопределение.
20. Концепция Е.А.Климова о типах профессий.
21. Концепция Дж.Голланда о профессиональных личностных типах.

22. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности.
23. Проблемы межкультурной коммуникации в транснациональных корпорациях.
24. Сплоченность коллектива и работа в команде. Тимбилдинг.
25. Процесс деловой коммуникации. Элементы и этапы процесса деловой коммуникации.
26. Переговоры в управлении конфликтами в профессиональной деятельности.
27. Психологические и психофизиологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
28. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
29. Непрерывное профессиональное образование как средство развития персонала.
30. Самообразование как условие профессионального роста.

Зачет

Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов (включая баллы за посещаемость, за участие в научной работе и Диагностические работы).

Для получения оценки "зачтено" необходимо набрать не менее 51 балла

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %				НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	УК-4	УК-6	УК-9	
2	4	Раздел 1. Человек как субъект труда. Психология трудовой мотивации и самооценки личности.	19	5	3	2	14	20	20	20	20	Вопросы/ задания по темам ПЗ, Контроль посещаемости
2	4	Раздел 2. Целеполагание и планирование профессиональной деятельности.	19	5	3	2	14	20	20	20	20	Вопросы/ задания по темам ПЗ, Контроль посещаемости, Реферат
2	4	Раздел 3. Тайм-менеджмент: инструменты управления временем и повышение эффективности личности.	15	7	3	4	8	15	15	15	15	Вопросы/ задания по темам ПЗ, Контроль посещаемости
2	4	Раздел 4. Деловые коммуникации и работа в команде.	17	7	3	4	10	15	15	15	15	Вопросы/ задания по темам ПЗ, Контроль посещаемости
2	4	Раздел 5. Организация профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	19	5	3	2	14	15	15	15	15	Вопросы/ задания по темам ПЗ, Реферат, Контроль посещаемости
2	4	Раздел 6. Самообразование и повышение квалификации профессионала.	19	5	2	3	14	15	15	15	15	Вопросы/ задания по темам ПЗ, Вопросы к зачету, Реферат
Всего за 4 семестр			108	34	17	17	74	100	100	100	100	
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100	100	100	

Критерии оценивания

УК-3

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Назовите условие, без которого практически невозможна реализация систем бережливого производства, Total Quality Management
- № 2 Почему результаты Хотторнских экспериментов Э. Мэйо считались в своё время революционными?
- № 3 Чем обусловлены взаимоотношения в лидерстве?
- № 4 Насколько обязательно для руководителя умение управлять конфликтом в процессе управления коллективом?
- № 5 Приведите пример эффективного командного взаимодействия.
- № 6 Существует ли взаимосвязь между мотивом и потребностью?
- № 7 Назовите ключевую проблему в процессе управления кадрами
- № 8 Зачем лидеру группы нужно формировать систему ценностей группы?
- № 9 В чем заключается трудность применения теорий мотивации на практике?
- № 10 Какой вид организационной структуры наиболее пригоден при организации работы команды и почему?
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Какое название носят организации, в которых работники принимают участие в принятии решений?
- а) партисипативные организации;
- б) эдхократические организации;
- в) индивидуалистические организации;
- г) корпоративные организации.
- № 2 Что является причиной издержек, связанных с абсентеизмом работников, снижением производительности и качества труда?
- А) стабильность;
- Б) стресс;
- В) охрана труда;
- Г) сотрудничество.
- № 3 Основной принцип классической теории мотивации, по Ф.У. Тейлору:
- А) внутренние потребности являются главным мотивирующим фактором на рабочем месте;
- Б) заработная плата – единственный мотивационный фактор работника;
- В) ключевой мотивирующий фактор на рабочем месте – карьерный рост;
- Г) стремление к самоактуализации определяет мотивацию работника.
- № 4 Какие виды социальных групп Вам известны? (определите соответствие)
- 1) Первичные группы
- 2) Вторичные группы
- А) образуются только для взаимной выгоды участников группы
- Б) характеризуются взаимным доверием и тесной эмоциональной связью между членами социальной группы
- № 5 Эффект синергии при коллективном принятии решений возникает при условии:
- А) конкурентных взаимоотношений лиц, принимающих решение;

- Б) взаимного доверия лиц, принимающих решение;
- В) индифферентных взаимоотношений лиц, принимающих решение;
- Г) социальной изоляции лиц, принимающих решение.
- № 6 Стил ь руководства, при котором придерживаются принципов равенства и прозрачного распределения информации, члены коллектива поощряются к инициативным идеям и предложениям, называется:
- А) авторитарным;
- Б) демократическим;
- В) анархическим;
- Г) либеральным.
- № 7 Социальная группа, с которой человек соотносит себя как с эталоном в своем поведении, называется:
- А) цензорная группа
- Б) референтная группа
- В) малая группа
- Г) квазигруппа
- № 8 Определяющее влияние на принимаемые человеком решения оказывает:
- А) свобода воли;
- Б) интересы;
- В) система ценностей;
- Г) давление со стороны.
- № 9 Если процесс адаптации новых работников в организации не применяется, то:
- А) это не отражается на качестве труда работников;
- Б) это является личной проблемой нового работника;
- В) существует угроза потери ресурсов, затраченных на привлечение и отбор кандидатов;
- Г) качество труда работников повышается.
- № 10 Кадровый потенциал – это:
- А) партнёрские отношения в коллективе;
- Б) потребность в материальном вознаграждении;
- В) совокупная способность физических и духовных свойств работника достигать определённых результатов трудовой деятельности в заданных условиях;
- Г) стремление к карьерному росту.

УК-4

Вопросы открытого типа:

- № 1 Какое значение, на Ваш взгляд, играет эмоциональный интеллект в процессе выстраивания профессиональной коммуникации?
- № 2 Что находится базовом уровне («культурном ядре») организационной культуры?
- № 3 Почему человеку нужно учиться фильтровать информацию при проведении переговоров?
- № 4 Чем полезен профессиональный навык умение слушать?
- № 5 Какое значение имеет профессиональная коммуникация при осуществлении проектной деятельности?
- № 6 Какой, на Ваш взгляд, наиболее предпочтительный вид профессиональной коммуникации с точки зрения эффективного достижения целеполагания

- профессионального общения: массовая коммуникация или межличностная. Объясните свой ответ.
- № 7 Влияет ли форма подачи информации на эффективность коммуникативного взаимодействия? Обоснуйте свой ответ.
- № 8 Что такое «культурный шок»?
- № 9 Является ли языковой (семантический) барьер главным препятствием в профессиональной коммуникации?
- № 10 Как бихевиористский подход используется в коммуникации?
Вопросы закрытого типа:
- № 1 Ошибки, статусные различия, разные ценностные комплексы культур являются причинами:
- А) адекватности восприятия информации;
- Б) преград и шумов в коммуникации
- В) консервации информации
- Г) декодирования информации
- № 2 Отсутствие обратной связи в коммуникации является фактором:
- А) снижения эффективности деятельности участников переговоров;
- Б) повышения интереса к собеседнику;
- В) принятия адекватных управленческих решений;
- Г) бесконфликтного взаимодействия в мультикультурной среде
- № 3 Критерием эффективности деловых переговоров является:
- А) конфиденциальность переговоров;
- Б) вежливость партнера;
- В) достижение согласия;
- Г) страх партнера.
- № 4 Наибольшее негативное воздействие на эффективность профессиональной коммуникации оказывает:
- А) внутриличностный конфликт;
- Б) межгрупповой конфликт;
- В) конфликт между личностью и группой (асимметричный конфликт);
- Г) межличностный конфликт
- № 5 Невербальные компоненты общения наиболее значимы
- А) в процессе аргументирования;
- Б) в процессе обмена информацией;
- В) в процессе подведения итогов встречи;
- Г) в первые минуты знакомства
- № 6 Межкультурные коммуникации – это
- А) взаимодействие людей с различными политическими убеждениями
- Б) взаимодействие людей с различным социальным статусом
- В) взаимодействие людей с различными системами ценностей
- Г) взаимодействие людей с различным уровнем образования

- № 7 Субъект управления в коммуникации – это:
- А) элемент социальной системы, который создает информационные потоки и оказывает управленческое воздействие на другие элементы системы
- Б) элемент социальной системы, который потребляет информационные потоки;
- В) любой элемент социальной системы;
- Г) элемент социальной системы, не включенный в процесс коммуникации
- № 8 Деловой этикет – это
- А) правила поведения в системе делового профессионального общения;
- Б) стандарт в одежде;
- В) информационный массив требований должностной инструкции;
- Г) выявление разницы в статусе при общении
- № 9 Информацию, не зависящую от чьего-либо мнения или суждения, называют:
- А) актуальной;
- Б) полезной;
- В) объективной;
- Г) достоверной.
- № 10 Деятельность по формированию благоприятного общественного мнения об авторе публикаций, являющаяся формой рекламы с широким привлечением всех средств массовой информации:
- А) копирайтинг;
- Б) нейминг;
- В) мерчендайзинг;
- Г) паблик-релейшнз.

УК-6

Вопросы открытого типа:

- № 1 Для чего нужно формировать информационные массивы?
- № 2 Как Вы можете определить понятие «менталитет»?
- № 3 Почему современное общество называют цифровым (информационным)?
- № 4 Как Вы понимаете социально-ответственное лидерство?
- № 5 Какие особенности мышления помогают человеку достигать инсайтов?
- № 6 Могут ли Интернет-технологии оказывать влияние на трансформацию личности?
- № 7 Как информация влияет на возможности профессионального роста и личностного развития?
- № 8 Как Вы можете оценить тезис Э. Тоффлера о том, что распространение интеллектуальных технологий «третьей волны» приводит к утрате монополии на знания и информацию?
- № 9 В чем основная трудность саморефлексии?
- № 10 Почему знания считают неисчерпаемым «символическим» капиталом?

Вопросы закрытого типа:

- № 1 Процесс роста интеллектуально-познавательного потенциала личности, способствующего расширению кругозора, называется
- А) креативной компетенцией;
- Б) непрерывным образованием;
- В) каузальной атрибуцией;

- № 2 Г) психологией массового поведения
Смысл целеполагания заключается в:
- А) создании алгоритмов решения проблем;
- Б) уклонении от ответственности;
- В) создании векторов будущего развития с установлением параметров допустимых отклонений;
- № 3 Г) стимулировании труда на высоком качественном уровне.
Определяющее влияние на принимаемые человеком решения оказывает:
- А) свобода воли;
- Б) интересы;
- В) система ценностей;
- № 4 Г) давление со стороны
Совокупность умений и навыков познавательной деятельности называется:
- А) коммуникативной компетенцией;
- Б) аналитической компетенцией;
- В) учебно-познавательной компетенцией;
- № 5 Г) информационной компетенцией
Способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию называется:
- А) коммуникативной компетенцией;
- Б) креативной компетенцией;
- В) учебно-познавательной компетенцией;
- № 6 Г) информационной компетенцией.
Владение навыками взаимодействия с окружающими людьми, умение работать в группе называется:
- А) коммуникативной компетенцией;
- Б) аналитической компетенцией;
- В) учебно-познавательной компетенцией;
- № 7 Г) информационной компетенцией.
Умение человека инновационно мыслить, разрабатывать новые идеи называется:
- А) коммуникативной компетенцией;
- Б) креативной компетенцией;
- В) учебно-познавательной компетенцией;
- № 8 Г) информационной компетенцией.
Метод познания окружающей действительности путём постановки релевантных вопросов называется:
- А) синектика;
- Б) софистика;
- В) схоластика;
- Г) диалектика

№ 9 Определением состояния объекта, предмета, явления или процесса управления посредством реализации комплекса исследовательских процедур является:

- А) синтез;
- Б) диагностика;
- В) абстрагирование;

№ 10 Г) коррекция
С чем связана потребность в самореализации в гуманистических теориях мотивации?

- А) с самоуважением;
- Б) с переоценкой себя;
- В) со способностью любить;
- Г) со стрессоустойчивостью.

УК-9

Вопросы открытого типа:

- № 1 При каких условиях или ситуациях может возникать информационный стресс?
- № 2 Что необходимо учитывать при включении в профессиональную деятельность лиц с ОВЗ и инвалидностью?
- № 3 Перечислите три группы с учетом степени поражения слуховой функции, уровня развития речи, времени возникновения нарушения слуха (по Р.М. Боскис)
- № 4 Укажите основные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболеваний опорно-двигательного аппарата.
- № 5 Укажите основные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболеваний органов зрения.
- № 6 Данный вид стресса проявляется в повышенной конфликтности, неспособности контролировать себя. О каком стрессе говорится в данном высказывании?
- № 7 Назовите симптом истощения (третьей стадии эмоционального выгорания)
- № 8 Как называется вид стресса, который возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в заданном темпе?
- № 9 Укажите продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы согласно положениям ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона № 181-ФЗ продолжительность рабочего времени для работников.
- № 10 Укажите основные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболеваний органов слуха

Вопросы закрытого типа:

- № 1 Что относится к задачам физического развития человека на протяжении его жизни?
- № 2 Какой вид компетенций имеет общекультурную направленность?

- А) профессиональные компетенции;
- Б) компетенции цифровой экономики;
- В) универсальные компетенции;

№ 3 Г) общепрофессиональные компетенции
Ограниченная рациональность как предпосылка институционального анализа наиболее точно может быть охарактеризована как:

- А) оценка целесообразности действий человека, отмечаемая сторонним наблюдателем;
- Б) склонность человека вести себя рационально в ситуации дефицита информации;
- В) потребность человека в повышении эффективности труда за счет совершенствования старых технологий, интенсификации производства;

- Г) свойство человеческой психики быстро, импульсивно принимать решения, не задумываясь о последствиях
- № 4 Как называется противоречивость, неточность, неполноценность исходной информации, неоднозначность целей, способов их достижения и последствий принимаемых решений:
- А) вероятность;
- Б) случайность;
- В) неопределённость;
- Г) категоричность
- № 5 Определением состояния объекта, предмета, явления или процесса управления посредством реализации комплекса исследовательских процедур является:
- А) синтез;
- Б) диагностика;
- В) абстрагирование;
- Г) коррекция
- № 6 Смысл целеполагания заключается в:
- А) создании алгоритмов решения проблем;
- Б) уклонении от ответственности;
- В) создании векторов будущего развития с установлением параметров допустимых отклонений;
- Г) стимулировании труда на высоком качественном уровне
- № 7 Какой Федеральный закон РФ определяет лица с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) как, имеющих недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденных психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующих получению образования без создания специальных условий.
- № 8 Какие виды спорта показаны офисным работникам?
- № 9 В каком документе прописывается «равенство возможностей и обращения в отношении обеспечения реальности получения работы, сохранения ее и продвижения по службе, которая там, где это возможно, отвечает их личному выбору и индивидуальному соответствию ей» для людей с инвалидностью?
- № 10 Дайте определение термину «профессиональное самообразование»