

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Инженерно-технический институт
Кафедра «Нефтегазовое дело»**

СОГЛАСОВАНА

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы

Директор инженерно-технического
института

_____/к.т.н., доц. М.С. Мержоева
от «05» марта 2025г.

_____/д.т.н., проф. М. Т. Агиева
от «14» марта 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.0.07 Психология трудового коллектива

Направление подготовки
21.03.01 Нефтегазовое дело

Направленность
Эксплуатация и обслуживание технологических объектов нефтегазового производства

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения очная, очно-заочная, заочная

Магас, 2025

1. Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины (модуля) Б1.0.07 «Психология трудового коллектива» состоит в усвоении студентами теоретических и практических основ организации работы коллектива.

В настоящем курсе представлены научные, методологические, социально - психологические основы управления коллективом, рассматриваются требования к стилю работы и облику руководителя.

При изучении данного курса целями освоения дисциплины являются:

а) овладение студентами знаниями о психологии и управления на основе системного подхода;

б) развитие умений включать полученную информацию в систему уже имеющихся знаний

об организации работы коллектива.

в) включение студентов в деятельность, предполагающую творческую, конструктивную форму мышления.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Психология трудового коллектива» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 7-й семестр.

Дисциплина «Психология трудового коллектива» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки формирует у студентов 21.03.01 «Нефтегазовое дело» набор знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для выполнения организационно – производственной деятельности.

3. Результаты освоения дисциплины (модуля) Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению:

Знания, полученные при изучении дисциплины «Психология трудового коллектива» могут быть использованы при прохождении производственной и преддипломной практик и выполнении курсовых и выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 21.03.01 «Нефтегазовое дело».

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции (закрепленный за дисциплиной)	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников; УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.	Знать: общие формы организации деятельности коллектива; - психологию межличностных отношений в группах разного возраста; - основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; Уметь: - создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; - предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; Владеть: - навыками постановки цели в условиях командой работы; - способами управления командной работой в решении поставленных задач; - навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образо-	Знать: - основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; Уметь: - расставлять приоритеты профессиональной деятельности и

		вательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста. 6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	способы ее совершенствования на основе самооценки; -планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития; Владеть: - навыками выявления стимулов для саморазвития; -навыками определения
--	--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины «Психология трудового коллектива»

4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен-								Формы текущего контро- ля успеваемости (по неде- лям семестра)						
			Контактная ра- бота					Самостоя- тель-ная ра-			Форма промежуточной						
			Всего	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Др. виды контакт. работы	Всего	Курсовая работа(проект)	Подготовка к зачету	Другие виды самостоя-	Собеседование	Коллоквиум	Проверка тестов	Проверка контрол.н. работ	Проверка реферата	Проверка эссе и иных
1.	Раздел 1. Место психологии трудового коллектива в структуре психологического знания и предмет ее исследования																
1.1.	Тема 1.1. Трудовой коллекти- ви его характеристика.	7	2	1	1			2			2						
1.2.	Тема 1.2. Признаки и функ- кции трудового коллектива.	7	2	1	1			2			2						

1.3	Тема 1.3. Содержание и характер труда в условиях трудового коллектива.	7	2	1	1			4			4						
2.	Раздел 2. Социальная характеристика трудового коллектива																
2.1.	Тема 2.1. Характеристика формальной(функциональной)структуры трудового коллектива.	7	4	2	2			4			4						
2.2.	Тема 2.2. Характеристика неформальной структуры трудового коллектива.	7	3	2	1			4			4						
2.3.	Тема 2.3. Социальная характеристика трудового коллектива.	7	3	2	1			4			4						
2.4.	Тема 2.4. Социальная структура трудового коллектива.	7	4	2	2			4			4						
3.	Раздел 3. Социально-психологическая характеристика трудового коллектива																
3.1.	Тема 3.1. Межличностные отношения в коллективе.	7	2	1	1			2			2						
3.2.	Тема 3.2. Социально-психологические характеристики коллектива: информированность, дисциплинированность, активность, организованность, сплоченность.	7	4	2	2			4			4						
3.3.	Тема 3.3. Морально-психологический климат в коллективе.	7	4	2	2			4			4						
3.4.	Тема 3.4. Компоненты совместимости людей в коллективах и группах.	7	2	1	1			2			2						
3.5.	Тема 3.5. Организация набора. Критерии отбора.	7	2	1	1			2			2						
	<i>Курсовая работа (проект)</i>																
	<i>Подготовка к экзамену</i>																
	Общая трудоемкость, в часах		34	18	16			38			38	Промежуточная аттестация					
												Форма					
												Зачет					7
												Зачет с оценкой					
												Экзамен					

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен-								Формы текущего контро- ля успеваемости (по неде- лям семестра)							
			Контактная ра- бота					Самостоя- тель-ная ра-			Форма промежуточной							
			Всего	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Др. виды контакт. работы	Всего	Курсовая работа(проект)	Подготовка к зачету	Другие виды самостоя-	Собеседование	Коллоквиум	Проверка тестов	Проверка контрол.н. работ	Проверка реферата	Проверка эссе и иных	курсовая работа (проект)
1.	Раздел 1. Место психологии трудового коллектива в структуре психологического знания и предмет ее исследования																	
1.1.	Тема 1.1. Трудовой коллектив и его характеристика.	7	1	1				4			4							
1.2.	Тема 1.2. Признаки и функции трудового коллектива.	7	2	2				4			4							
1.3	Тема 1.3. Содержание и характер труда в условиях трудового коллектива.	7	2	2				6			6							
2.	Раздел 2. Социальная характеристика трудового коллектива																	
2.1.	Тема 2.1. Характеристика формальной (функциональной) структуры трудового коллектива.	7	2	2				6			6							
2.2.	Тема 2.2. Характеристика неформальной структуры трудового коллектива.	7	2	2				4			4							
2.3.	Тема 2.3. Социальная характеристика трудового коллектива.	7	2	2				4			4							
2.4.	Тема 2.4. Социальная структура трудового коллектива.	7	2	2				4			4							
3.	Раздел 3. Социально-психологическая характеристика трудового коллектива																	
3.1.	Тема 3.1. Межличностные отношения в коллективе.	7	1	1				4			4							

1.1.	Тема 1.1. Трудовой коллектив и его характеристика.	7	0,5	0,5			4,25	0,25	4							
1.2.	Тема 1.2. Признаки и функции трудового коллектива.	7	0,5	0,5			4,25	0,25	4							
1.3.	Тема 1.3. Содержание и характер труда в условиях трудового коллектива.	7	0,5	0,5			6,25	0,25	6							
2.	Раздел 2. Социальная характеристика трудового коллектива															
2.1.	Тема 2.1. Характеристика формальной (функциональной) структуры трудового коллектива.	7	0,5	0,5			6,25	0,25	6							
2.2.	Тема 2.2. Характеристика неформальной структуры трудового коллектива.	7	0,5	0,5			4,25	0,25	4							
2.3.	Тема 2.3. Социальная характеристика трудового коллектива.	7	0,5	0,5			4,25	0,25	4							
2.4.	Тема 2.4. Социальная структура трудового коллектива.	7	0,5	0,5			4,25	0,25	4							
3.	Раздел 3. Социально-психологическая характеристика трудового коллектива															
3.1.	Тема 3.1. Межличностные отношения в коллективе.		0,5	0,5			4,25	0,25	4							
3.2.	Тема 3.2. Социально-психологические характеристики коллектива: информированность, дисциплинированность, активность, организованность, сплоченность.	7	0,5	0,5			11	1	10							
3.3.	Тема 3.3. Морально-психологический климат в коллективе.	7	0,5	0,5			6,5	0,5	6							
3.4.	Тема 3.4. Компоненты совместимости людей в коллективах и группах.	7	0,5	0,5			6,25	0,25	6							
3.5.	Тема 3.5. Организация набора. Критерии отбора.	7	0,5	0,5			4,25	0,25	4							
	<i>Курсовая работа (проект)</i>															
	<i>Подготовка к экзамену</i>															
	Общая трудоемкость, в часах		6	6			66	4	62	Промежуточная аттестация						
										Форма						
										Зачет						7
										Зачет с оценкой						
										Экзамен						

4.2. Содержание дисциплины «Психология трудового коллектива»

Раздел 1. Трудовой коллектив и его характеристика

Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Знать общие формы организации деятельности коллектива, психологию межличностных отношений в группах разного возраста, основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.

Уметь создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду, учитывая в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег, предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Владеть навыками постановки цели в условиях командной работы, способами управления командной работой в решении поставленных задач, навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Раздел 2. Социальная характеристика трудового коллектива

Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Знать основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.

Уметь расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, подвергать критическому анализу проделанную работу, находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.

Раздел 3. Социально-психологическая характеристика трудового коллектива

Межличностные отношения в коллективе. Социально психологические характеристики коллектива: информированность, дисциплинированность, активность, организованность, сплоченность. Морально-психологический климат в коллективе. Компоненты совместимости людей в коллективах и группах. Организация набора. Критерии отбора.

5. Образовательные технологии.

В процессе прохождения курса используются технологии проблемного обучения (метод проблемных задач, обсуждение материалов сети Интернет), метод проектирования и моделирования. Освоение курса предполагает, помимо посещения аудиторных занятий, выполнение домашних заданий, которые заключаются в подготовке докладов, рефератов. В процессе прохождения курса планируется проведение рубежного и итогового контроля после изученного курса.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед.	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание (Изучить..., выполнить..., решить..., изгото- вить...)	Рекомендуемая литература (Указывается номер из раздела 7)	Количество ча- сов (должно соответство- вать указанному в та- блице 4.1)
1	Трудовой коллектив и его характеристика	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	Подготовить реферат по одному из вопросов, предложенных преподавателем	О: [1-3] Д: [1-3]	8
2	Признаки и функции трудового коллектива	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежу-	Подготовить реферат по одному из вопросов, предложенных преподавателем	О: [1-3] Д: [1-3]	16

		точной аттестации, связанных с темой			
3	Содержание и характер труда в условиях трудового коллектива	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой	Подготовить реферат по одному из вопросов, предложенных преподавателем	О: [1-3] Д: [1-3]	16

Примечание: О: – основная литература, Д: – дополнительная литература; в скобках – порядковый номер по списку

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать копилку знаний, умений и навыков, которую можно использовать как при прохождении практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Для успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, которая является важнейшей формой организации учебного процесса. Лекция:

- ~ 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,
- ~ выясните тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ~ ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- ~ постарайтесь определить 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,
- ~ определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя,
- ~ выполните домашнее задание.

Учтите, что:

- ~ готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются эффективными формами работы);
- ~ рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации. К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты.

В самом начале учебного курса познакомьтесь с рабочей программой дисциплины и другой учебно-методической документацией, включающими:

- ~ перечень знаний и умений, которыми обучающийся должен владеть;
- ~ тематические планы лекций и практических занятий;
- ~ контрольные мероприятия;
- ~ учебники, учебные пособия, а также электронные ресурсы;
- ~ перечень экзаменационных вопросов (вопросов к зачету).

После этого у вас должно сформироваться чёткое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

6.3. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

Контроль освоения компетенций

№ п\п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Текущая аттестация	Трудовой коллектив и его характеристика	УК-3, УК-6
2	Текущая аттестация	Признаки и функции трудового коллектива	УК-3, УК-6
3	Текущая аттестация	Содержание и характер труда в условиях трудового коллектива	УК-3, УК-6
4	Промежуточная аттестация (зачет)	Весь изучаемый курс	УК-3, УК-6

Материалы для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации составляют отдельный документ – Фонд оценочных средств по дисциплине Психология трудового коллектива

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) Б1.0.07 Психология трудового коллектива

7.1. Учебная литература:

Основная литература

При изучении дисциплины «Психология трудового коллектива» в качестве основных источников информации рекомендуется использовать следующую литературу:

Основные источники информации	Кол-во экз.
1. Психология в профессиональной деятельности / Давыдов Н.А., Аминов И.И.	ЭБС «Консультант студента» httpD://www.studentlibrary.ru/book ISBN

М.: Проспект, 2017. -224 с.	978-5-392-21761-8. доступ из любой точки интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
2. Введение в конфликтологию: учеб. пособие / В.А. Светлов.-2-еизд., стер.-М.:ФЛИНТА,2015.-520с.	ЭБС «Консультант студента» http://www.studentlibrary.ru/book ISBN 978-5-9765-1847-6. доступ из любой точки интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
3. Социальная психология: учеб.пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М.: ФЛИНТА, 2015. - 163 с.	ЭБС «Консультант студента» http://www.studentlibrary.ru/book ISBN 978-5-9765-2221-3. доступ из любой точки интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ

Дополнительная литература

Дополнительные источники информации	Кол-воэкз.
1. Стили деятельности:ресурсныйподход.-М.:Изд-во "Институт психологии РАН", 2015. - 366 с.	ЭБС «Консультант студента» http://www.studentlibrary.ru/book ISBN 978-5-9270-0299-3. доступ из любой точки интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
2. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/Отв.ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2015. - 712 с.	ЭБС «Консультант студента» http://www.studentlibrary.ru/book ISBN 978-5-9270-0303-7. доступ из любой точки интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ

3. Психология труда в схемах и таблицах: учебное пособие. - Москва: Оригинал-макет, 2017. - 128 с.	ЭБС «Консультант студента» http://www.studentlibrary.ru/bookISBN/978-5-9908968-0-2 . доступ из любой точки
---	--

Периодические издания

1. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
2. Вопросы психологии
3. Психологическая наука и образование
4. Психологический журнал
5. Российский психологический журнал

7.2. Интернет-ресурсы

Название ресурса	Ссылка/доступ
Электронная библиотека онлайн «Единое окно к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
«Образовательный ресурс России»	http://school-collection.edu.ru
Федеральный образовательный портал: учреждения, программы, стандарты, ВУЗы, тесты ЕГЭ, ГИА	http://www.edu.ru
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР)	http://fcior.edu.ru
Русская виртуальная библиотека	http://rvb.ru
Кабинет русского языка и литературы	http://ruslit.ioso.ru
Национальный корпус русского языка	http://ruscorpora.ru
Еженедельник науки и образования Юга России «Академия»	http://old.rsue.ru/Academy/Archives/Index.htm
Научная электронная библиотека «e-Library»	http://elibrary.ru/defaultx.asp
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru
Электронно-справочная система документов в сфере образования «Информо»	http://www.informio.ru
Справочно-правовая система «Гарант»	Сетевая версия, доступна со всех компьютеров в корпоративной сети ИнГГУ
Электронно-библиотечная система «Юрайт»	https://www.biblio-online.ru

7.3. Программное обеспечение

Лицензионное программное обеспечение, используемое в ИнГГУ

- 1.1. Microsoft Windows 7, Windows 8, Windows 8.1, Windows 10
- 1.2. Microsoft Windows server 2003, 2008, 2012, 2016
- 1.3. Microsoft Office 2007, 2010, 2016
- 1.4. Программный комплекс ММИС “Деканат”
- 1.5. Программный комплекс ММИС “Визуальная Студия Тестирования”
- 1.6. Программный комплекс ММИС "ПЛАНЫ"
- 1.7. Программный комплекс ММИС "ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЕДОМОСТИ"
- 1.8. Программный комплекс ММИС ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ "ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ-ОНЛАЙН"
- 1.9. Программный комплекс ММИС "ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ"
- 1.10. Программный комплекс ММИС "ВЕДОМОСТИ КАФЕДРЫ"
- 1.11. 1С Зарплата и Кадры
- 1.12. 1С Кадры: расчет заработной платы
- 1.13. Антивирусное ПО Kaspersky endpoint security
- 1.14. Справочно-правовая система “Гарант”
- 1.15. 1С Бухгалтерия

7.4. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине определено нормативными требованиями, регламентируемыми приказом Министерства образования и науки РФ № 986 от 4 октября 2010 г. «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки.

Инженерно-технический институт располагает материально-технической базой (помещениями и оборудованием) для реализации дисциплины «Психология трудового коллектива» в соответствии с учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для осуществления образовательного процесса по всем видам учебных занятий по дисциплине и обеспечения интерактивных методов обучения, аудитория 314, 313 оснащена следующим оборудованием: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации настоящей дисциплины ОПОП ВО учтены образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечены условия для их эффективной реализации, а также возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения.

Инженерно-технический институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» как на территории университета, так и вне ее.

Рабочая программа дисциплины «Психология трудового коллектива» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 21.03.01 Нефтегазовое дело профиль подготовки «Эксплуатация и обслуживание технологических объектов нефтегазового производства», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «09» февраля 2018 г. №96_, с учетом профессиональных стандартов 19.003 «Специалист по обслуживанию и ремонту нефтезаводского оборудования», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2014 г. N 927н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 8 декабря 2014 г., регистрационный N 35103), с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. N 727н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 января 2017 г., регистрационный N 45230); 19.026 «Специалист по техническому

контролю и диагностированию объектов и сооружений нефтегазового комплекса», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 марта 2015 г. N 156н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 апреля 2015 г., регистрационный N 36685); 19.053 «Специалист по диагностике оборудования магистрального трубопровода нефти и нефтепродуктов», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 г. N 253н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2021 г., регистрационный N 63552); 19.055 «Специалист по эксплуатации нефтепродуктоперекачивающей станции магистрального трубопровода нефти и нефтепродуктов», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 июля 2017 г. N 584н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11 сентября 2017 г., регистрационный N 48139).

Программу составили:

Точиева Марем Магомедовна, канд. психол. наук, доц. кафедры «Психологии и педагогики»

Программа одобрена на заседании кафедры «Психологии и педагогики»

Протокол № __7__ от «__03__» __марта__ 2025 года

Программа одобрена Учебно-методическим советом инженерно-технического института

Протокол № 7 от «12» марта 2025__ года

Сведения о переутверждении программы на очередной учебный год и регистрации изменений

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата)	Внесенные изменения	Подпись зав. кафедрой

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ингушский государственный университет»**

Инженерно-технический институт
Кафедра «Нефтегазовое дело»

СОГЛАСОВАНА

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы

Директор инженерно-технического
института

_____/к.т.н., доц. М.С. Мержоева
от «05» марта 2025г.

_____/д.т.н., проф. М. Т. Агиева
от «14» марта 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.07 «Психология трудового коллектива»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки (специальность): 21.03.01 Нефтегазовое дело

Направленность ОПОП ВО: Эксплуатация и обслуживание технологических объектов нефтегазового производства

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Наличие курсовой работы (проекта): Нет

Курс(ы) изучения дисциплины: 4

Семестр(ы) изучения дисциплины: 7

Магас, 2025

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

В процессе освоения образовательной программы компетенции формируются по следующим этапам:

- 1) начальный этап дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- 2) основной этап позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- 3) завершающий этап предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие

решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При освоении дисциплины (модуля) компетенции, закрепленные за ней, реализуются по темам (разделам) дисциплины (модуля), в определенной степени (полностью или в оговоренной части) и на определенном этапе, что приведено в Таблице 1.

Таблица 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№	Код компетенции	Номер темы (раздела) дисциплины (модуля)	Степень реализации компетенции при освоении дисциплины (модуля)	Этап формирования компетенции при освоении дисциплины (модуля)
1.	УК-3	1-7	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	начальный
2.	УК-6	1-7	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	начальный

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время текущей аттестации

Шкала оценивания	Показатели и критерии оценивания
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетво-	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логиче-

нительно»	ски выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося на зачете по дисциплине

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
зачтено	Результат «зачтено» выставляется обучающемуся, если средний балл его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон. При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал знание материала, грамотно и по существу излагал его, не допускал существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно использовал в ответах учебно-методический материал исходя из специфики практических вопросов и задач, владел необходимыми навыками и приёмами их выполнения. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне от достаточного до высокого.
не зачтено	Результат «не зачтено» выставляется обучающемуся, если средний балл его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон. При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

3.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

Описание элементов ФОС

Содержание практических/семинарских занятий

Цель проведения семинарских занятий—усвоение студентами теоретических и практических основ психологии трудового коллектива.

Семинар1.Трудовойколлективиегохарактеристика

1. Трудовойколлектив:понятие,признаки,функции.
2. Спецификатрудовыхколлективовииихклассификация.
3. Содержаниеиххарактертрудодавусловияхтрудовагоколлектива.

Семинар2.Социально-психологическаяхарактеристикатрудовагоколлектива

1. Характеристика формальной (функциональной) структуры трудового кол-лектива.
2. Характеристиканеформальнойструктурытрудовагоколлектива.
3. Социальнаяхарактеристикаиструктуратрудовагоколлектива.
4. Межличностныеотношениявколлективе.
5. Социальнопсихологическиехарактеристикиколлектива.
6. Морально-психологическийклиматвколлективе.
7. Компонентысовместимостилюдейвколлективахигруппах.

Семинар3.Формированиеиразвитиеколлектива

1. Условияистадииформированияколлектива.
2. Моделиистадииразвитияколлектива.
3. Факторы стабилизации коллектива. Факторы эффективности работы кол-лектива.
4. Кадроваяполитика.
5. Повышениеэффективностиработыколлектива.

Семинар4.Общаяхарактеристикадеятельностируководителя

1. Функциональнаяхарактеристикаруководителя.
2. Признакиэффективногоруководителя.
3. Праваиобязанностируководителя.
4. Проблемыорганизацииработыколлектива:формированиеэффективной рабочей команды, мотивация трудовой деятельности и др.

Семинар 5.Личность руководителякакфакторэффективностиработы трудового коллектива

1. Профессиональнаякомпетентностьруководителя.
2. Организаторскиекачестваиспособностируководителя.
3. Общаяхарактеристикастилейруководстваколлективом.
4. Факторыформированиястиляруководства.Индивидуальныйстильдеятельности руководителя.
5. Этикаруководителя.

Лекция 6. Содержание и стадии процесса принятия управленческих решений

1. Руководитель как организатор трудового коллектива.
2. Понятие «управленческое решение».
3. Стадии принятия управленческого решения.
4. Методы принятия решений.

Семинар 7. Конфликты в трудовом коллективе

1. Источники конфликтов и стрессов в организациях: их объективные и субъективные причины.
2. Психологический террор (моббинг) в организации.
3. Производственные конфликты.
4. Трудовые конфликты в организации.
5. Инновационные конфликты.

Семинар 8. Управление конфликтами в трудовом коллективе

1. Особенности управления конфликтами.
2. Способы предупреждения конфликтов.

Семинар 9. Этика делового общения

1. Морально-регулирующие деловых отношений.
2. Этические категории, принципы, нормы и ценности деловой этики.
3. Технологии делового общения: этические аспекты деловых бесед, деловых совещаний, деловых переговоров и др.
4. Правила делового этикета.

1. Лабораторные занятия по дисциплине «Психология трудового коллектива» по направлению подготовки 21.03.01 «Нефтегазовое дело» учебным планом не предусмотрены.

Наименование: зачет

Представление в ФОС: перечень вопросов

Перечень вопросов для проведения зачета:

1. Понятие коллектива: характеристика, структура, психологические основы воспитательного воздействия на работников.
2. Создание коллектива: мотивы, определение целей и постановка задач коллектива, статуса коллектива.
3. Организация работы производственного коллектива.
4. Неформальная структура коллектива и его эффективность.
5. Творческая и организаторская деятельность руководителя коллектива.
6. Культура управленческой деятельности. Психологические аспекты культуры управления.
7. Социально-психологическая характеристика руководителя.
8. Психологические приемы эффективного управления.
9. Нравственная культура руководителя: общие, конкретные и специфические нравственные качества.
10. Мотивация, ее особенности и характеристики.

11. Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений.
12. Психологическая характеристика служебного поведения руководителя.
13. Типы конфликтных ситуаций в организации. Динамика конфликта. Закономерности и механизмы возникновения конфликта.
14. Управление конфликтом. Место и роль руководителя в организации процесса управления конфликтами.
15. Деловое взаимодействие, его структура и содержание.
16. Невербальные средства в общении.
17. Культура делового общения.
18. Роль трудового коллектива в жизни человека.
19. Типичные функции трудового коллектива.
20. Значение трудовой среды в коллективе
21. Влияние коллектива на развитие личности человека.
22. Психологические механизмы общения в коллективе.
23. Основные характеристики морально-психологического климата в коллективе.
24. Микро- и макросреда как факторы формирования социально-психологического климата коллектива.
25. Роль руководителя в создании благоприятного психологического климата коллектива.
26. Проблема конфликтов в трудовых коллективах (причины, возникновение и развития трудовых конфликтов). Деловые и личностные конфликты.
27. Управление конфликтами в трудовом коллективе. Способы предупреждения и профилактика конфликтов.
28. Специфика деятельности руководителя в коллективе.
29. Эффективная организация системы управления как главный источник повышения эффективности деятельности организации.
30. Основные роли руководителя в трудовом коллективе.
31. Признаки эффективного руководителя.
32. Профессионально важные качества управленческих кадров.
33. Этика руководителя в трудовом коллективе.
34. Стили руководства трудовым коллективом.
35. Личность руководителя и стиль руководства.
36. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
37. Руководитель – организатор трудового коллектива.

Наименование: Тест

Примерные тестовые задания

Варианты тестов:

1. Как называются двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:

- а) группа +
- б) коллектив
- в) трудовой коллектив

2. Как называется форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:

- а) коллектив

- б) трудовой коллектив +
- в) группа

3. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

- а) благородная функция
- б) социальная функция
- в) общественная функция +

4. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

- а) трудовая функция +
- б) полезная функция
- в) испытательная функция

5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

- а) постоянными и временными
- б) стабильные и не стабильные
- в) первичные и вторичные +

6. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено в:

- а) регулятивную функцию
- б) функцию общения +
- в) познавательную функцию

7. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено в такую функцию:

- а) познавательную
- б) коммуникативную
- в) регулятивную +

8. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено в такую функцию:

- а) коммуникативную +
- б) регулятивную
- в) познавательную

9. К внешнему фактору, который обуславливают динамику трудового коллектива, относится:

- а) организационный подход
- б) материальная база предприятия
- в) организационные изменения +

10. К внешнему фактору, который обуславливают динамику трудового коллектива, относится:

- а) изменение количественных характеристик представителей трудового коллектива
- б) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива +
- в) материальная база предприятия

11. Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) сходство состава трудового коллектива +
- б) различие состава трудового коллектива
- в) сплоченность состава трудового коллектива

12. Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) профессионализм участников трудового коллектива
- б) количество участников трудового коллектива +
- в) единомыслие участников трудового коллектива

13. Социально-психологический климат трудового коллектива-это:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива +
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

14. Социальный климат трудового коллектива-это:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- в) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач +

15. Моральный климат трудового коллектива-это:

- а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива +
- б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

16. Психологический климат трудового коллектива-это:

- а) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
- б) характер неофициальной атмосферы в коллективе +
- в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива

17. Типы социально-психологического климата:

- а) благоприятный и неустойчивый
- б) неустойчивый и неблагоприятный
- в) благоприятный и неблагоприятный +

18. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:

- а) позиция социальной активности
- б) потребительская +
- в) позиция социальной инертности

19. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности:

- а) позиция социальной активности

- б) антиобщественная позиция
- в) позиция социальной инертности +

20. Что определяет организованность, как параметр оценки развития коллектива:

- а) общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок
- б) способность сохранять целостность трудового коллектива +
- в) цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей

21. Как называется совокупность групп, формируемых по определенным признакам:

- а) социально-демографическая структура трудового коллектива +
- б) социально-организационная структура трудового коллектива
- в) социально-психологическая структура трудового коллектива

22. Какой бывает трудовая адаптация:

- а) прямой
- б) первичной +
- в) прерывистой

23. Какой бывает трудовая адаптация:

- а) индивидуальной
- б) массовой
- в) вторичной +

24. Психофизиологическая адаптация-это:

- а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива
- б) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда +
- в) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями

25. Социально-психологическая адаптация-это:

- а) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями
- б) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии
- в) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу +

26. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на этой стадии:

- а) ознакомления
- б) ассимиляции +
- в) приспособления

27. Что наблюдается на стадии приспособления:

- а) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок +
- б) идентификация личности и трудового коллектива
- в) полное неприятие корпоративной культуры предприятия

28. Что наблюдается на стадии ознакомления:

- а) идентификация личности и трудового коллектива
- б) полное неприятие корпоративной культуры предприятия
- в) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок +

29. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации является:

- а) профессиональная ориентация +
- б) профессиональный отбор
- в) престиж и привлекательность профессии

30. Что относят к социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации:

- а) уровень притязаний, восприятие самого себя
- б) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства +
- в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса

Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Темы, выносимые на самостоятельную работу	часы	Форма СРС	Формируемые компетенции
1	Трудовой коллектив и его роль в жизни человека и общества	6/4	Подготовка докладов Подготовка докладов	УК-3 УК-6
2	Руководитель как субъект Организации работы коллектива	6/4	Подготовка докладов Подготовка докладов	УК-3 УК-6
3	Конфликт в трудовом коллективе как объекту управления	4/4	Подготовка докладов Подготовка докладов	УК-3 УК-6
4	Управленческая этика	2/2	Подготовка докладов Подготовка докладов	УК-3 УК-6
	Всего:	18/14		

Примерная тематика рефератов

1. Социальная организация труда в современной России.
2. Профессиональная ориентация молодого поколения: проблемы самоопределения.
3. Традиционные формы собственности в России.
4. Типы трудовой мотивации и их динамика.
5. Проблемы управления современным коллективом.
6. Профессиональная ориентация безработных: сущность и перспективы.

7. Социология труда и рыночные отношения.
8. Трудовая адаптация работников.
9. Детерминанты трудового поведения.
10. Портрет современного российского предпринимателя.
11. Роль деятельности многофункциональных рабочих групп и управленческих команд в решении комплексных задач организации.
12. Факторы, способствующие возникновению интереса к командному подходу в работе организаций.
13. Командообразование как эффективное групповое участие людей в достижении целей организации.
14. Условия, обеспечивающие эффективность использования команд и командной организации труда.
15. Социально-психологические особенности самоуправляемых команд.
16. Роль формального лидера в решении внутригрупповых конфликтов организации.
17. Распределение ролей в становлении норм поведения в группе.
18. Влияние ролевых функций на модели поведения людей в организации.
19. Роль неформального лидера в выполнении задач группы.
20. Основные принципы выстраивания командной деятельности.
21. Причины расформирования команд в организации.
22. Роль консультативной помощи при формировании и функционировании командной работы.
23. Вознаграждение как способ стимулирования на сотрудничество и высокие результаты работы.
24. Развитие устойчивой системы коммуникаций в формировании чувства группового единства.
25. Основные качества специалистов, способных работать в успешной команде.
26. Причины возникновения конфликтов в организации.
27. Управляемые конфликты в организации.
28. Окружающая среда и общество как значимый фактор развития личности.
29. Влияние интеллектуальной деятельности на развитие личности.
30. Работоспособность личности как качество функционирования психики в процессе деятельности.
31. Влияние эмоциональных состояний личности на выстраивание взаимодействий в организации.
32. Особенности влияния психических образований (знаний, умений, навыков) на эффективность профессиональной деятельности.
33. Мировоззрение личности в определении жизненных целей, интересов, отношений, позиций.
34. Социально-психологическая сторона личности в определении ее основных характеристик.
35. Влияние социальных установок и стереотипов личности на эффективность групповой работы в организации.
36. Социально-психологические особенности профессиональной социализации личности.
37. Психологическая адаптация личности в процессе приближения внутреннего мира личности к требованиям среды.
38. Социальная адаптация личности как процесс овладения социальными нормами, ценностями, социальным опытом.
39. Адаптация работников в процессе реорганизации или трансформации структуры управления.
40. Социально-психологические особенности адаптации персонала в составе команд.
41. Управление системой адаптации при создании оптимальных команд.

42. Социальные и индивидуально-личностные факторы социализации личности.
43. Значение социально-психологического климата в условиях жизнедеятельности человека в организации.
44. Уровень притязаний и мотивация достижений в профессиональной деятельности.
45. Я-концепция личности и пути профессиональной реализации.
46. Феномен самопознания в развитии профессионализма и личностном росте.
47. Роль мотивации в саморазвитии профессионального потенциала личности.
48. Прокрастинация как ограничитель успешности в профессиональной деятельности личности.
49. Профессиональная деформация личности, условия и причины развития.
50. Профилактические меры по предупреждению профессиональной деформации личности.
51. Профессиональный стресс, причины развития и пути преодоления.
52. Кризисы в профессиональной деятельности и их преодоление.
53. Роль тайм-менеджмента в профессиональном развитии личности.
54. Концептуальные подходы к проблемам развития и саморазвития.
55. Саморазвитие личности как сознательная активность и потребность в переменах.

Критерии оценки реферата:

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

в) описание шкалы оценивания:

Оценка 5(отлично) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4(хорошо) – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3(удовлетворительно) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2(неудовлетворительно) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)

Текущая аттестация

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2.

Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации: Зачет.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2.