

АНОТАЦІЯ

ВИБІРКОВОЇ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ ЗА ВИБОРОМ ЗДОБУВАЧА ОСВІТИ

Назва компоненти	Основи психології праці
Спеціальність	133 Галузеве машинобудування
Освітньо-професійна програма	Експлуатація та ремонт обладнання харчових виробництв
Назва циклової комісії	02 Бухгалтерського обліку та соціально-економічних дисциплін
Викладач	Абрамова Лариса Миколаївна
Контакти викладача	Abramova_2022@ukr.net

1. Мета та завдання.

Мета: формування системи теоретичних знань з психології професійної діяльності та навичок їх практичного застосування відповідно до основних закономірностей функціонування психіки людини у процесі соціально-психологічної адаптації молодого фахівця.

Завдання:

1. Ознайомлення студентів з основними аспектами функціонування і розвитку людини як суб'єкта праці.
 2. Висвітлення шляхів регуляції трудової діяльності людини з урахування взаємозв'язку особистості працівника та процесу трудової діяльності.
 3. Вивчення і дослідження особливостей психічних пізнавальних процесів, емоційно-почуттєвої сфери і вольових якостей особистості як регуляторів трудової діяльності та їх розвитку в діяльності;
 4. Вивчення основних психічних властивостей суб'єкта трудової діяльності як факторів організації трудової діяльності та її ефективності;
 5. Дослідження закономірностей розвитку особистості в трудовому процесі, розкриття особливостей взаємної детермінації (обумовленості) особистості та професії;
 6. Прищеплення навичок адаптації та закріплення молодого фахівця на новому робочому місці.
 7. Попередження і подолання трудових конфліктів.
 8. Попередження безробіття серед молоді та протидія її соціально-психологічній дезадаптації на сучасному ринку праці.
2. **Обсяг курсу. 45 годин: 28 аудиторних, 12 практичних, 16 лекції, 17 самостійна робота.**

Короткий зміст.

Предмет дисципліни – психологічні особливості діяльності людини в трудових умовах.

В результаті вивчення дисципліни студент має

ЗНАТИ:

- глобальні задачі розвитку суспільства в сучасних умовах і значимість особистості молодого працівника;
- сутність основних категорій, понять та термінів психології праці;
- особливості розвитку людини як суб'єкту праці;
- загальні уявлення в системі «людина-людина», «людина-машина»;
- психологічні чинники трудової мотивації та задоволеності роботою,
- характеристики індивідуального стилю трудової діяльності.
- шляхи вирішення конфліктів та форми оптимізації психологічного клімату підприємства.
- Роль психології в підвищенні культури професійної діяльності;

ВМІТИ:

- здійснювати аналіз психологічних особливостей особистості в процесі трудової діяльності та системі міжособистісних професійних зв'язків;
- психологічними засобами підвищувати продуктивність праці, впливати на зміни у структурі мотивів діяльності;
- за допомогою профілактичних заходів запобігати станам перевтоми, монотонії, надмірним стресовим навантаженням, гіподинамії та гіпоконезії працівників;
- визначати особливості мотивів професійної діяльності, адекватно оцінювати рівень розвитку професійно важливих якостей суб'єкта праці;
- розрізняти основні етапи становлення суб'єкту праці;
- застосовувати сучасні методи та прийоми для побудови та реалізації продуктивного перспективного професійного плану;

Перелік **КОМПЕТЕНЦІЙ**, яких набуває студент в результаті вивчення дисципліни:

Здатність розв'язувати складні ситуативні задачі та психологічні проблеми в умовах сучасного високотехнологізованого суспільства, що висуває нові вимоги до людини як суб'єкта праці.

Здатність мотивувати себе та інших людей для досягнення індивідуальних та спільних цілей.

Здатність до конструктивної взаємодії з іншими людьми, незалежно від їх походження та особливостей культури на основі поваги до їх індивідуальних особливостей.

Здатність спілкуватися та взаємодіяти з колегами, виконуючи спільні виробничі задачі.

Здатність до рефлексії майбутньої професійно-трудової діяльності (в т.ч. ціннісно-смысловому її аспекті).

Здатність застосовувати здобуті компетенції під час працевлаштування та закріплення на посаді.

Здатність дотримуватися психогігієни праці.

ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

1. Культурно-історичні умови розвитку психологічних знань про працю. Праця як соціально-психологічна реальність.
2. Погляд лідерів провідних психологічних шкіл на структуру особистості. Психологія особистості. Особистісний підхід до управління людиною і її діяльністю.
3. Регулятивна та конструктивна функція психіки у трудовій діяльності
4. Психологічне забезпечення профорієнтаційної діяльності
5. Психологія професійної працездатності. Загальні та спеціальні здібності особистості.
6. Оптимізація умов і режиму праці. Втома.
7. Психологія іміджу.
8. Психологія менеджменту.
9. Основні стадії та етапи індивідуальної кар'єри.
10. Психологія ділового спілкування.
11. Адаптація на новому робочому місці.
12. Соціально-психологічний клімат у колективі як чинник мотивації до праці.

3. Система оцінювання.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Шкала та критерії оцінювання знань студентів.

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
90-100	зараховано
70-89	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	

Схема розподілу балів

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПІД ЧАС АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ.

«5» - Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.

«4» - Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі

стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.

«3» – Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.

«2» - Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.

Критерії оцінювання індивідуальних завдань.

Вид	Максимальна кількість балів
Завдання самостійної роботи до практичних занять	5
Тести	5
Реферат	5

Оцінювання реферату здійснюється за такими критеріями:

самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи.

Максимальна кількість балів за відповідь на 1 питання складає 1 бал. Критеріями оцінювання є: повнота відповіді, здатність критичного аналізу теоретичного матеріалу, вміння наводити аргументи та робити висновки.

Критерії оцінювання під час підсумкового контролю.

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю.

Основні інформаційні джерела.

1. Конституція України. – К.: Преса України, 1996р. – 52 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради(ВВР),1991.- №14. – 170 с.
3. Закон України «Про організації роботодавців» // Офіційний вісник України,2001. - №25. – 1097 с.
4. Кодекс законів про працю України, затверджено Законом №322-VIII(322а-08) від 10.12.71. // Відомості Верховної Ради (ВВР),1971. - №50. – 375 с.
5. Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття №(1998р.);Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999, Том II, Міжнародне бюро праці, Женева.
6. Кириченко В. В. Психологія праці : методичні рекомендації / В.В. Кириченко – Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 51 с.
7. Скворчевська Є. Л. Психологія праці. Навчальний посібник для здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня зі спеціальності «015 «Професійна освіта» (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології». – Харків, 2022. – 161 с.