

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

17 сентября 2020 г.

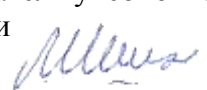
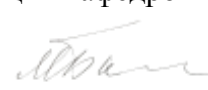
Кафедра «Психология, социология, государственное и муниципальное управление»

Автор Пашинова Светлана Юрьевна, к.э.н.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Факторы и методы эффективности труда

Направление подготовки:	37.03.01 – Психология
Профиль:	Психология управления
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2018

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 31 августа 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 1 31 августа 2020 г. Заведующий кафедрой  М.Ю. Быков
--	--

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 9925
Подписал: Заведующий кафедрой Быков Михаил Юрьевич
Дата: 31.08.2020

Москва 2020 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Факторы и методы эффективности труда» имеет целью дать студентам основы теоретических и методологических знаний и практических навыков повышения эффективности труда, сформировать у студентов установки на концептуальное восприятие знаний в данной области.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Факторы и методы эффективности труда" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Методы исследования человека как субъекта труда:

Знания: факторы риска в процессе трудовой деятельности; нормативы организации трудовой деятельности человека.

Умения: подобрать адекватные методы оценки функциональных состояний человека.

Навыки: методами диагностики функциональных состояний человека.

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Психология управления персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать и понимать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Уметь: толерантно относиться к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям людей</p> <p>Владеть: навыками общения и работы в коллективе</p>
2	ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<p>Знать и понимать: основные принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p>Уметь: анализировать конфликтные ситуации и принимать решения по созданию благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: навыками решения задач поразрешению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе</p>
3	ПК-14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	<p>Знать и понимать: – теоретические основы психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации</p> <p>Уметь: выявлять проблемы развития персонала компании</p> <p>Владеть: простейшими навыками применения психологических технологий, направленных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетных единиц (144 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 6
Контактная работа	32	32,15
Аудиторные занятия (всего):	32	32
В том числе:		
лекции (Л)	16	16
практические (ПЗ) и семинарские (С)	16	16
Самостоятельная работа (всего)	76	76
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
			Л	ЛР	ПЗ/ПЦ	КСР	СР	Всего		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	6	Раздел 1 Организационно-управленческие факторы повышения эффективности труда.	4/2		2/1			35	41/3	
2	6	Тема 1.1 Внутриличностные особенности трудовой мотивации.	2/1						2/1	
3	6	Тема 1.3 Иерархия потребностей и удовлетворенность трудом. Ожидания работников и справедливость вознаграждения.	2/1						2/1	
4	6	Раздел 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	4/1		4/4			14	22/5	
5	6	Тема 2.1 Методы обеспечения эффективности труда работников.	2/1						2/1	
6	6	Тема 2.3 Отчуждение труда работников как фактор реализации рабочей силы. Влияние трудоголизма на эффективную деятельность.	2						2	
7	6	Тема 2.4 Проблемы трудоустройства в современных условиях.							0	ПК1
8	6	Раздел 3 Социально-правовые факторы, воздействующие на эффективность труда.	4/1		4/3			13	21/4	
9	6	Тема 3.1	2						2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Социальное партнерство как форма решения трудовых споров							
10	6	Тема 3.2 Основы трудового законодательства, регламентирующие отношения работников и руководства. Коллективный договор.	2/1					2/1	
11	6	Раздел 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	4		6/4		14	60/4	
12	6	Тема 4.1 Причины, сущность и условия конфликта. Классификация конфликтов. Методы урегулирования конфликтных ситуаций.	2					2	
13	6	Тема 4.3 Партиципативное управление и процесс группового принятия решений.	1					1	
14	6	Тема 4.4 Корпоративная культура как мотивационный ресурс управления эффективностью труда персонала	1					37	ПК2, ЭК
15		Тема 1.2 Стимулирование труда как основа материальной мотивации работника.							
16		Тема 1.4 Поведенческие аспекты трудовой							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		мотивации.							
17		Тема 2.2 Механизм функционирования рынка труда.							
18		Тема 3.3 Профессиональные союзы как механизм защиты трудовых прав работников.							
19		Тема 4.2 Эффективность группового взаимодействия и факторы, ее обуславливающие.							
20		Всего:	16/4		16/12		76	144/16	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 16 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	6	РАЗДЕЛ 1 Организационно-управленческие факторы повышения эффективности труда.	Иерархия потребностей и удовлетворенность трудом.	2 / 1
2	6	РАЗДЕЛ 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	Механизм функционирования рынка труда.	2 / 2
3	6	РАЗДЕЛ 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	Отчуждение труда работников как фактор реализации рабочей силы.	2 / 2
4	6	РАЗДЕЛ 3 Социально-правовые факторы, воздействующие на эффективность труда.	Коллективный договор.	2 / 1
5	6	РАЗДЕЛ 3 Социально-правовые факторы, воздействующие на эффективность труда.	Основы трудового законодательства, регламентирующие отношения работников и руководства.	2 / 2
6	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Конфликты и методы урегулирования конфликтных ситуаций.	2 / 1
7	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Корпоративная культура как мотивационный ресурс управления эффективностью труда персонала.	2 / 1

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
8	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Партисипативное управление и процесс группового принятия решений.	2 / 2
ВСЕГО:				16/12

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые проекты (работы) учебным планом не предусмотрены.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины «Факторы и методы эффективности труда» осуществляется в форме лекций и практических занятий.

Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью на 75% являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные), и на 25% проводятся с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, таких как мультимедиа-лекция, проблемная лекция, разбор и анализ конкретной ситуации.

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса в объеме 20 ч. выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач). Остальная часть практического курса в объеме 12 ч. проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе – для решения проблемных задач, основанных на коллективных способах обучения, и для проведения компьютерного тестирования. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы (54 часа) относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии.

Весь курс разбит на 4 раздела, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации.

Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях.

Проведение занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, в том числе современные средства коммуникации, электронная форма обмена материалами, а также дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	6	РАЗДЕЛ 1 Организационно-управленческие факторы повышения эффективности труда.	Внутриличностные особенности трудовой мотивации.	3
2	6	РАЗДЕЛ 1 Организационно-управленческие факторы повышения эффективности труда.	Стимулирование труда как основа материальной мотивации работника.	25
3	6	РАЗДЕЛ 1 Организационно-управленческие факторы повышения эффективности труда.	Иерархия потребностей и удовлетворенность трудом. Ожидания работников и справедливость вознаграждения.	4
4	6	РАЗДЕЛ 1 Организационно-управленческие факторы повышения эффективности труда.	Поведенческие аспекты трудовой мотивации.	3
5	6	РАЗДЕЛ 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	Методы обеспечения эффективности труда работников.	3
6	6	РАЗДЕЛ 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	Механизм функционирования рынка труда.	4
7	6	РАЗДЕЛ 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	Отчуждение труда работников как фактор реализации рабочей силы. Влияние трудоголизма на эффективную деятельность.	3
8	6	РАЗДЕЛ 2 Экономические факторы влияния на эффективность труда работников.	Проблемы трудоустройства в современных условиях.	4
9	6	РАЗДЕЛ 3 Социально-правовые факторы, воздействующие на эффективность труда.	Социальное партнерство как форма решения трудовых споров.	4
10	6	РАЗДЕЛ 3 Социально-правовые факторы, воздействующие на эффективность труда.	Основы трудового законодательства, регламентирующие отношения работников и руководства. Коллективный договор.	5

11	6	РАЗДЕЛ 3 Социально-правовые факторы, воздействующие на эффективность труда.	Профессиональные союзы как механизм защиты трудовых прав работников.	4
12	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Причины, сущность и условия конфликта. Классификация конфликтов. Методы урегулирования конфликтных ситуаций.	3
13	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Эффективность группового взаимодействия и факторы, ее обуславливающие.	4
14	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Партисипативное управление и процесс группового принятия решений.	4
15	6	РАЗДЕЛ 4 Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности труда работников	Корпоративная культура как мотивационный ресурс управления эффективностью труда персонала.	3
ВСЕГО:				76

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Организационная психология.	под ред. А.Б.Леоновой	М.: ИНФРА-М, 2014	Все разделы
2	Психология труда: учебное пособие [Электронная версия]	Шамис В.А.	Омск: Омская гуманитарная академия, 2015	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Психология труда	А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова и др.	М. : ВЛАДОС-ПРСС, 2005	Все разделы
4	Анализ эффективности использования персонала	Е.К. Самраилова	М. : АТиСО, 2004	Все разделы
5	Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки (Научное издание).	А.Г. Войтов	М. : "Дашков и К", 2009	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЯ)

- 1) Организационная психология Organizationalpsychology Научный журнал на тему: Экономическая психология, Психология труда, Психология управления, Другие виды прикладной психологии: <http://cyberleninka.ru/journal/n/organizatsionnaya-psihologiya>
- 2) ЭБС <http://elibrary.ru>
- 3) НТБ МИИТ <http://library.miiit.ru>

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий требуемое ПО может быть заменено на их аналоги.

При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий также необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета,

сетевым ресурсам (при необходимости)

В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, учебный портал ИЭФ и электронная почта.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой и интерактивной доской.

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий необходимо наличие компьютерной техники, для организации коллективных и индивидуальных форм общения педагогических работников со студентами, посредством используемых средств коммуникации.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе.

Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого лектором материала, после лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления. Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: 1. Познавательно-обучающая; 2. Развивающая; 3.

Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6.

Организирующая; 7. информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике.

Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания

отстающих обучающихся.

При подготовке специалиста важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ надежности подвижного состава, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтра. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и владения. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы к экзамену и тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках основных тем учебной дисциплины и включающие терминологические задания.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения образовательной программы и обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит, как приложение, в состав рабочей программы дисциплины.

Основные методические указания для обучающихся по дисциплине указаны в разделе основная и дополнительная литература.