

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 14.04.2026 09:51:28
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

2026 г.

М.П.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология адаптации и мотивации персонала на производстве»

Направление подготовки – 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) – «Инженерная психология (психология труда) в
высокотехнологичных отраслях»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

Компетенции ОП	Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-6 Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ОПК-6.ПАМП Способен разрабатывать и реализовывать программы консультирования по вопросам адаптации и мотивации персонала	Знает теоретические основы и методы психологического консультирования по вопросам адаптации и мотивации персонала. Умеет разрабатывать адресные программы консультирования по вопросам адаптации и мотивации. Имеет опыт создания и реализации консультационных программ по вопросам адаптации и мотивации персонала
ОПК-9 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.ПАМП Способен управлять процессами адаптации и мотивации персонала на производстве с использованием психологических технологий	Знает методы управления процессами адаптации и мотивации персонала на производстве, психологические технологии повышения вовлеченности. Умеет разрабатывать и внедрять программы адаптации и мотивации персонала с учетом специфики производственной деятельности. Имеет опыт применения психологических технологий для управления адаптацией и мотивацией персонала в производственной среде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине «Психология адаптации и мотивации персонала на производстве» – владение компетенциями в области организационной психологии, общей психологии, психодиагностики, дифференциальной психологии, социальной психологии.

Знания и умения, полученные в ходе освоения данной дисциплины, необходимы для прохождения производственной практики, выполнения выпускной квалификационной работы и работы в качестве психолога-консультанта, профайлера, HR-менеджера, специалиста по адаптации и мотивации персонала.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа				Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)	Групповые консультации		
2	4	3	108	16	-	32	16	44	ЗаО

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1. Теоретические основы психологии адаптации и трудовой мотивации	4	-	8	6	Опрос
					Тестирование по модулю 1
					Контрольная работа № 1
2. Диагностика мотивации, демотивации и адаптации персонала в высокотехнологичных отраслях	4	-	12	18	Опрос
					Защита практико-ориентированного задания
					Контрольная работа № 2
					Тестирование по модулю 2

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
3. Разработка и реализация программ адаптации и мотивации персонала в высокотехнологичных отраслях	8	-	12	20	Опрос
					Защита практико-ориентированного задания
					Контрольная работа № 3
					Тестирование по модулю 3

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Понятие мотивации, мотива и стимула. Специфика трудовой мотивации. Структура мотивационной сферы сотрудника. Понятие адаптации. Психологическая и трудовая адаптация. Периоды, характеристики. Специфика адаптации персонала высокотехнологичных производств.
	2	2	Классические теории мотивации. Содержательные теории: иерархия потребностей А. Маслоу, теория ERG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Современные и отечественные теории мотивации. Современный подход: Теория самодетерминации (Э. Деси и Р. Райан), Теория трудовой мотивации Дж. Аткинсона, Теория социального научения Дж. Роттера, Теория В. Арнольда, Теория В. Зигерта и Л. Ланга, Теория атрибуции Ф. Хайдера, Теория Т. Стюарта, Теория Р. Престаса, Теория редизайна труда Дж. Хэкмена и Г. Олдхема, Теория потока М. Чиксентмихайи, Теория мотивации Б. Трейси. Отечественные теории мотивации (Выготский, Леонтьев, Герчиков).
2	3	2	Адаптация в производственных компаниях. Онбординг как первичный этап адаптации. Влияние онбординга на текучесть кадров и удержание перспективных сотрудников. Инструменты и методы оценки эффективности онбординга и адаптации на предприятии (пульс-опросы, анкеты, HR-метрики). Взаимосвязь эффективности систем адаптации и кадровой политики предприятия.

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
3			Современные вызовы: работа с адаптацией и мотивацией персонала высокотехнологичных предприятий в условиях конкурентной среды, дефицита кадров. Стратегии и решения для кадровой безопасности предприятия.
	4	2	Методы и инструменты диагностики мотивации. Качественные методы: интервью, наблюдение, фокус-группы, кейс-стади. Количественные методы: опросники и анкеты (обзор известных методик: «Диагностика трудовой мотивации» К. Замфир в модификации А. Реана, OPQ, мотивационный профиль Ричи-Мартина и др.) и др.). Анализ поведенческих индикаторов (профайлинг): признаки мотивированного и демотивированного сотрудника.
	5	2	Разработка индивидуализированных программ для разных категорий персонала (топ-менеджмент, ключевые специалисты, линейный персонал). Роль обратной связи и постановки целей (SMART, OKR, SCARF и др.). Принципы бережливого производства, устойчивого развития как факторы мотивации и поддержки инициативы сотрудников. Специальные сценарии мотивации на высокотехнологичном предприятии.
	6	2	Принципы построения системы мотивации в наукоемких отраслях. Интеграция материальных и нематериальных методов мотивации. Концепция и план долгосрочной мотивации. Ротация, кадровый резерв как методы мотивации сотрудников в высокотехнологичных компаниях. Специфика мотивации и адаптации сотрудников разных должностей. Нематериальная мотивация и развитие организационной культуры. Карьерные и образовательные возможности. Корпоративные ценности, ритуалы и традиции. Формирование благоприятного психологического климата. Проектирование рабочих мест.
	7	2	Комплексные HR-метрики анализа результативности программ адаптации и мотивации на предприятии. Адаптационные (Retention rate (первые 90 дней), Индекс удовлетворенности после адаптации, Time-to-Productivity). Индекс Вовлеченности и удовлетворенности (eNPS (Индекс лояльности), Индекс вовлеченности, CSI (Индекс удовлетворенности условиями)). Результативности и производительности (Выручка на сотрудника (FTE), Прибыль на сотрудника, Выполнение индивидуальных целей (KPI/OKR)).

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	8	2	Оценка эффективности мотивационных стратегий. Расчет экономических и неэкономических показателей эффективности мотивационных программ. Методы оценки ROI программ мотивации.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Адаптация и мотивации персонала.
	2	2	Классические и современные теории мотивации.
	3	2	Анализ кейсов: идентификация доминирующих потребностей сотрудников по теориям Маслоу, Герцберга, МакКлелланда. Отечественные теории мотивации (Выготский, Леонтьев, Герчиков) в практике адаптации и мотивации персонала производственных компаний. Разбор кейсов из различных сфер высокотехнологичных компаний: информационные технологии и ИТ, биотехнологии и фармакология, микроэлектроника, робототехника, машиностроение.
	4	2	Проектирование системы онбординга и адаптации для различных отраслей. Разбор кейсов из различных сфер высокотехнологичных компаний: информационные технологии и ИТ, биотехнологии и фармакология, микроэлектроника, робототехника, машиностроение.
2	5	2	Диагностика мотивации и демотивации персонала.
	6	2	Проведения мотивационного интервью. Сценарии интервью для сотрудников разных должностей.
	7	2	Анализ поведенческих признаков демотивации (на основе принципов профайлинга). Факторы и индикаторы риска, человеческий фактор. Политика и техника безопасности в высокотехнологичных отраслях. Разработка и внедрение.
	8	2	Проведение и модерация фокус-группы по выявлению мотивационных факторов у различных групп сотрудников. Привлечение молодежи в высокотехнологичную сферу.
	9	2	«Полевые» методы наблюдения: составление карты наблюдения за рабочим поведением. Принципы разработки карты наблюдения для различных должностей.

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
	10	2	Комплексный анализ кейса: диагностика мотивационной среды в организации.
3	11	2	Инструменты мотивации персонала в организациях различных типов
	12	2	Разработка и реализация программ мотивации и адаптации. Автоматизация и использование специализированных платформ.
	13	2	Разработка системы KPI для различных должностей. Специализированные сценарии вознаграждения и премирования.
	14	2	Разработка программ нематериальной мотивации и корпоративных мероприятий.
	15	2	Индивидуализация мотивации: разработка персональных планов развития (ИПР) и карьерных траекторий.
	16	2	Методы оценки ROI (Return on Investment/возврат на инвестиции) программ мотивации. Применение комплексных HR-метрик для анализа результативности программ адаптации и мотивации на предприятии. Адаптационные (Retention rate (первые 90 дней), Индекс удовлетворенности после адаптации, Time-to-Productivity). Вовлеченности и удовлетворенности (eNPS (Индекс лояльности), Индекс вовлеченности, CSI (Индекс удовлетворенности условиями)). Результативности и производительности (Выручка на сотрудника (FTE), Прибыль на сотрудника, Выполнение индивидуальных целей (KPI/OKR)).

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	2	Подготовка к контрольной работе №1: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических занятиях.
	2	Подготовка к тестированию по модулю 1.
2	4	Подготовка к контрольной работе №2: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
	2	Подготовка к опросу на практических занятиях.
	10	Выполнение практико-ориентированного задания – Кейс «Диагностика мотивационной среды в организации».
	2	Подготовка к тестированию по модулю 2.
3	4	Подготовка к контрольной работе №3: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических занятиях.
	10	Выполнение практико-ориентированного задания – «Разработка персональных планов развития (ИПР) и карьерных траекторий».
	4	Подготовка к тестированию по модулю 3.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>):

- сценарий по изучению дисциплины «Психология адаптации и мотивации персонала на производстве»;
- типовые вопросы и задания к дифференцированному зачету;
- рекомендуемая литература по дисциплине.

Модуль 1 «Теоретические основы психологии адаптации и трудовой мотивации»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы по подготовке к контрольной работе №1;
- ✓ материалы по подготовке к опросу на практических занятиях;
- ✓ материалы по подготовке к тестированию по модулю 1.

Модуль 2 «Диагностика мотивации, демотивации и адаптации персонала в высокотехнологичных отраслях»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы по подготовке к контрольной работе №2;
- ✓ материалы по подготовке к опросу на практических занятиях;
- ✓ методические материалы по выполнению практико-ориентированного задания;
- ✓ материалы по подготовке к тестированию по модулю 2.

Модуль 3 «Разработка и реализация программ адаптации и мотивации персонала в высокотехнологичных»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы по подготовке к контрольной работе №3;
- ✓ материалы по подготовке к опросу на практических занятиях;

- ✓ методические материалы по выполнению практико-ориентированного задания;
- ✓ материалы по подготовке к тестированию по модулю 3.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т.Н. Лобанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 553 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15806-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560496> (дата обращения: 26.04.2026).
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – 2-е изд. – Москва: Юрайт, 2026. – 382 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20440-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/582880> (дата обращения: 29.04.2026).
3. Колесников А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 167 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02520-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/583960> (дата обращения: 29.04.2026).
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 445 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11503-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/582694> (дата обращения: 29.04.2026).
5. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для вузов / под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 661 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15490-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/589111> (дата обращения: 29.04.2026).
6. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н.А. Горелова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 309 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16900-3. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/584037> (дата обращения: 29.04.2026).

Нормативная литература

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2020 г. № 841).
3. Этический кодекс психолога (принят V съездом Российского психологического общества 14 февраля 2012 года) [Электронный ресурс]. – URL: <http://psyrus.ru/rpo/documentation/ethics.php> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: свободный.

Периодические издания

1. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – Москва, 2013. – URL: <https://msupsyj.ru> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: свободный.
2. Вопросы образования: научно-образовательный журнал / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2004. – URL: <https://vo.hse.ru> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: свободный.
3. Национальный психологический журнал / Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – Москва, 2006. – URL: <https://npsyj.ru> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: свободный.
4. Организационная психология = Organizational Psychology / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 07.04.2026). – Режим доступа: свободный
5. Институт Психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда: Научный электронный журнал. – Москва: Институт психологии РАН, 2015 – . – URL: <http://work-org-psychology.ru> (дата обращения: 07.04.2026). – Режим доступа: свободный

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва. – URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znaniy.com> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013. – URL: <https://urait.ru> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. КиберЛенинка: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва. – URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 25.04.2026). – Режим доступа: открытый доступ к научным статьям.
7. Электронная платформа научных журналов: [сайт]. – URL: <https://www.scirp.org/index> (дата обращения: 25.05.2026). – Режим доступа: открытый доступ к научным статьям.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

Тестирование проводится в ОРИОКС и MOODLe.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)
Учебная аудитория	Доска	Не требуется
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)	17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ОПК-6.ПАМП** Способен разрабатывать и реализовывать программы консультирования по вопросам адаптации и мотивации персонала.

ФОС по подкомпетенции **ОПК-9.ПАМП** Способен управлять процессами адаптации и мотивации персонала на производстве с использованием психологических технологий.

Фонды оценочных средств представлены отдельными документами и размещены в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Психология адаптации и мотивации персонала на производстве», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посещать лекционные и практические занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине, допускается самостоятельное изучение материала);
- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно выполнить все контрольные мероприятия.

Изучение данной учебной дисциплины заключается в понимании сущности и содержания основ инженерной психологии (психологии труда). Студенту необходимо изучить материал лекций, выполнить задания к каждой лекции и подготовить доклад-презентацию для выступления на семинарском занятии и участия в интерактивных обсуждениях.

Студенты публично представляют доклад, сопровождаемый презентацией, по выбранной студентом одной из тем дисциплины.

Работа на лекционных занятиях

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их **активная** работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист должен иметь поля (4-5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения понятий, психологических категорий и классификации. Остальное должно быть записано своими словами;
- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например, РПО – Российское психологическое общество и т.д.).

Максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при **предварительной подготовке** к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенных преподавателем или найденных в

рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

Работа на практических занятиях

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На практическом занятии разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

Одной из форм обучения, подготовки к практическому занятию, разработки и написания доклада (реферата, эссе), контрольной работы является **консультация у преподавателя**. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке доклада, контрольной работы, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада (творческой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитывать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

Публичное представление результатов СРС

В процессе выполнения некоторых видов СРС (например, подготовки доклада) студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при написании эссе, реферата, доклада;
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (список исполнителей, тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине «Психология адаптации и мотивации персонала на производстве» используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета (в сумме 100 баллов). По сумме баллов выставляется

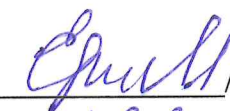
итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость и выполнение, и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 16-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института ЭУП,
кандидат психологических наук

/М.Н. Ефременкова/

Ст. преподаватель Института ЭУП

/К.Л. Церковская/

Рабочая программа дисциплины «Психология адаптации и мотивации персонала на производстве» по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», направленности (профилю) «Инженерная психология (психология труда) в высокотехнологичных отраслях» разработана в Институте ЭУП и утверждена на общем собрании Института « 18 » мая 2026 года, протокол № 8.

Директор Института ЭУП

 /Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

 /И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

Директор библиотеки

 /Т.П. Филиппова/