

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
 Т.Ю. Тюрина
«29» августа 2024 г.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГНОМИКА
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа и направлений специальностей	37.00.00 Психологические науки
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Профиль:	Консультативная психология

Разработали: кандидат философских наук, доцент Антошкина Е.А.
Кандидат психологических наук, доцент Осипова В.В.

№ пп	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2024 - 2025	№ 1	«29» августа 2024 г.		«29» августа 2024 г.
2	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
3	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
4	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.

Брянск 2024

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с учебным планом направления подготовки, разработанным на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 839, дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)». Данная дисциплина, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» включает 32 темы. Темы объединены в шесть дидактических единиц: «Общая характеристика психологии труда», «Основные проблемы психологии труда», «Психологические особенности профессиональной деятельности», «Трудовая мотивация», «Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров», «Основы инженерной психологии и эргономики».

Цель изучения дисциплины заключается в формировании стройной системы знаний, умений и навыков, составляющих основу квалификации психолога-практика, предметом деятельности которого являются эрготические системы и люди как субъекты труда, в способности выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Основными **задачами** изучения дисциплины являются:

- освоение принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда, инженерной психологии и эргономики; овладение навыками комплексного и системного анализа проблем;
- освоение методов исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;
- обеспечение готовности в решении стандартных научно-практических задач, предполагающих использование достижений психологии на основе нормативных документов и методических руководств в сфере организации современного производства и управления;
- формирование ответственности за результаты и выводы (рекомендации) по оптимизации и повышению эффективности трудовой деятельности.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ)

В результате изучения дисциплины «Психология труда, инженерная психология и эргономика» у студента формируются следующие компетенции:

ОПК-4 Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.

ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях

разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат) и на основе профессиональных стандартов:

"Психолог в социальной сфере", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013 г., регистрационный N 30840);

"Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. N 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный N38575).

Категория обще- профес- сиональных компетенций	Код и наименование обще- профес- сиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения обще- профес- сиональной компетенции	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
<i>Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)</i>	ОПК-4 Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	ОПК-4.1. Знать социально-психологические феномены и методы психологического вмешательства и воздействия на индивида, группу. ОПК-4.2. Уметь анализировать возможности различных форм психологической помощи (развитие, коррекция, реабилитация) в оказании психологической помощи отдельным лицам, группам населения и (или) организациям, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

		соответствии с поставленными задачами. ОПК-4.3. Владеть основными методами развития, коррекции, реабилитации для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.	
Администрирование (организация и управление)	ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8-1. Знать основы профессиональной солидарности и корпоративности; принципы функционирования профессионального коллектива, теоретические основы социально-психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа; методы организационной диагностики. Понимать роль корпоративных норм и стандартов. ОПК-8-2. Уметь анализировать и оценивать социально-психологические проблемы, возникающие в организации; использовать психологические знания при осуществлении профессиональной деятельности в организации.	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

		ОПК-8-3. Владеть четким представлением о профессиональной роли психолога в организации; знаниями профессиональной этики в объеме, позволяющем вести организационно-управленческую работу в коллективе на высоком современном уровне; приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности.	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.03.01 Психология уровень бакалавриат.

Согласно учебному плану, дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» изучается на 3 курсе в 6 семестре при очной форме обучения и на 4 курсе в 8 семестре при очно-заочной форме обучения.

Компетенции, знания и умения, а также опыт деятельности, приобретаемые студентами после изучения дисциплины, будут использоваться ими в ходе осуществления профессиональной деятельности.

5. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		6
Общая трудоемкость дисциплины	6 (216)	6 (216)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	96	96
- лекции (Л)	32	32
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	64	64
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	120	120
- курсовая работа (проект)		

- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		8
Общая трудоемкость дисциплины	6 (216)	6 (216)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	84	84
- лекции (Л)	28	28
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	56	56
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	132	132
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

6. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Д Е	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ п.п .	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Общая характеристика психологии труда	1	Психология труда: теоретические основания	ОПК-4 ОПК-8
		2	Психологии труда: методологические основания	
		3	Методы изучения профессиональной деятельности	
		4	Основные этапы развития психологии труда	
		5	Развитие психологии труда в России	
2	Основные проблемы психологии труда	6	Труд как социально-психологическая реальность	ОПК-4 ОПК-8
		7	Профессиональное самоопределение личности	
		8	Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства	

		9	Кризисы профессионального становления.	
		10	Трудовой пост в организации и его компоненты	
		11	Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека	
3	Психологические особенности профессиональной деятельности	12	Содержание и структура профессиональной деятельности	ОПК-4 ОПК-8
		13	Психологические особенности труда в условиях организации	
		14	Психология субъекта управленческой деятельности	
		15	Стили профессиональной деятельности	
		16	Психологический климат в коллективе	
		17	Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства	
4	Трудовая мотивация	18	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	ОПК-4 ОПК-8
		19	Содержательные теории мотивации	
		20	Особенности процессуальных теорий мотивации	
		21	Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности	
		22	Психологические вопросы безопасности труда	
5	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	23	Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров	ОПК-4 ОПК-8
		24	Расстановка и аттестация персонала	
		25	Этапы и методы проведения аттестации	
		26	Планирование кадровой карьеры и работа с резервом	
		27	Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации и персонала	
6	Основы инженерной	28	Предпосылки формирования инженерной психологии и	ОПК-4 ОПК-8

	психологии и эргономики		эргономики	
		29	Основные теоретические концепции инженерной психологии	
		30	Особенности взаимодействия в системе «человек-машина»	
		31	Методы инженерной психологии	
		32	Система объекта эргономики	

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

очная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Психология труда: теоретические основания	7	1		2		4
2	Психология труда: методологические основания	7	1		2		4
3	Методы изучения профессиональной деятельности	7	1		2		4
4	Основные этапы развития психологии труда	7	1		2		4
5	Развитие психологии труда в России	7	1		2		4
6	Труд как социально-психологическая реальность	7	1		2		4
7	Профессиональное самоопределение личности	7	1		2		4
8	Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства	7	1		2		4
9	Кризисы профессионального становления	7	1		2		4
10	Трудовой пост в организации и его компоненты	7	1		2		4
11	Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека	7	1		2		4
12	Содержание и структура профессиональной деятельности	7	1		2		4
13	Психологические особенности труда в условиях организации	7	1		2		4
14	Психология субъекта управленческой деятельности	7	1		2		4
15	Стили профессиональной	7	1		2		4

	деятельности						
16	Психологический климат в коллективе	7	1		2		4
17	Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства	7	1		2		4
18	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7	1		2		4
19	Содержательные теории мотивации	7	1		2		4
20	Особенности процессуальных теорий мотивации	7	1		2		4
21	Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности	7	1		2		4
22	Психологические вопросы безопасности труда	7	1		2		4
23	Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров	7	1		2		4
24	Расстановка и аттестация персонала	7	1		2		4
25	Этапы и методы проведения аттестации	6	1		2		3
26	Планирование кадровой карьеры и работа с резервом	6	1		2		3
27	Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации	6	1		2		3
28	Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики	6	1		2		3
29	Основные теоретические концепции инженерной психологии	6	1		2		3
30	Особенности взаимодействия в системе «человек-машина»	6	1		2		3
31	Методы инженерной психологии	6	1		2		3
32	Система объекта эргономики	6	1		2		3
ВСЕГО		216	32		64		120

очно-заочная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Психология труда: теоретические основания	7	1		2		4

2	Психология труда: методологические основания	7	1	2	4
3	Методы изучения профессиональной деятельности	7	1	2	4
4	Основные этапы развития психологии труда	7	1	2	4
5	Развитие психологии труда в России	7	1	2	4
6	Труд как социально-психологическая реальность	7	1	2	4
7	Профессиональное самоопределение личности	7	1	2	4
8	Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства	7	1	2	4
9	Кризисы профессионального становления	7	1	2	4
10	Трудовой пост в организации и его компоненты	7	1	2	4
11	Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека	7	1	2	4
12	Содержание и структура профессиональной деятельности	7	1	2	4
13	Психологические особенности труда в условиях организации	7	1	2	4
14	Психология субъекта управленческой деятельности	7	1	2	4
15	Стили профессиональной деятельности	7	1	2	4
16	Психологический климат в коллективе	7	1	2	4
17	Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства	7	1	2	4
18	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7	1	2	4
19	Содержательные теории мотивации	7	1	2	4
20	Особенности процессуальных теорий мотивации	7	1	2	4
21	Психологические аспекты повышения профессиональной	7	1	2	4

	работоспособности					
22	Психологические вопросы безопасности труда	7	1		2	4
23	Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров	7	1		2	4
24	Расстановка и аттестация персонала	7	1		2	4
25	Этапы и методы проведения аттестации	5,5	0,5		1	4
26	Планирование кадровой карьеры и работа с резервом	5,5	0,5		1	4
27	Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации	5,5	0,5		1	4
28	Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики	5,5	0,5		1	4
29	Основные теоретические концепции инженерной психологии	6,5	0,5		1	5
30	Особенности взаимодействия в системе «человек-машина»	6,5	0,5		1	5
31	Методы инженерной психологии	6,5	0,5		1	5
32	Система объекта эргономики	6,5	0,5		1	5
ВСЕГО		216	28		56	132

8. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом проведение семинарских занятий по дисциплине не предусмотрено.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом практические занятия предусмотрены. Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

при очной и очно-заочной формах обучения:

1. Психология труда: теоретические основания.
2. Психология труда: методологические основания.
3. Методы изучения профессиональной деятельности.
4. Основные этапы развития психологии труда.
5. Развитие психологии труда в России.
6. Труд как социально-психологическая реальность.
7. Профессиональное самоопределение личности.
8. Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства.
9. Кризисы профессионального становления.
10. Трудовой пост в организации и его компоненты.
11. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека.

12. Содержание и структура профессиональной деятельности.
13. Психологические особенности труда в условиях организации.
14. Психология субъекта управленческой деятельности.
15. Стили профессиональной деятельности.
16. Психологический климат в коллективе.
17. Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
19. Содержательные теории мотивации.
20. Особенности процессуальных теорий мотивации.
21. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности.
22. Психологические вопросы безопасности труда.
23. Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров.
24. Расстановка и аттестация персонала.
25. Этапы и методы проведения аттестации.
26. Планирование кадровой карьеры и работа с резервом.
27. Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации.
28. Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики.
29. Основные теоретические концепции инженерной психологии.
30. Особенности взаимодействия в системе «человек-машина».
31. Методы инженерной психологии.
32. Система объекта эргономики.

10. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

11.1. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- дидактическое тестирование.

В комплект учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся входят:

- Оценочные материалы.

11.2. КУРСОВАЯ РАБОТА

Учебным планом не предусмотрено.

11.3. КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Учебным планом не предусмотрено.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы включают:

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП (дисциплины)

ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Д Е	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ п.п .	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Общая характеристика психологии труда	1	Психология труда: теоретические основания	ОПК-4 ОПК-8
		2	Психологии труда: методологические основания	
		3	Методы изучения профессиональной деятельности	
		4	Основные этапы развития психологии труда	
		5	Развитие психологии труда в России	
2	Основные проблемы психологии труда	6	Труд как социально- психологическая реальность	ОПК-4 ОПК-8
		7	Профессиональное самоопределение личности	
		8	Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства	
		9	Кризисы профессионального становления.	
		10	Трудовой пост в организации и его компоненты	
		11	Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека	
3	Психологические особенности профессионально й деятельности	12	Содержание и структура профессиональной деятельности	ОПК-4 ОПК-8
		13	Психологические особенности труда в условиях организации	
		14	Психология субъекта управленческой деятельности	
		15	Стили профессиональной деятельности	
		16	Психологический климат в коллективе	

		17	Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства	
4	Трудовая мотивация	18	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	ОПК-4 ОПК-8
		19	Содержательные теории мотивации	
		20	Особенности процессуальных теорий мотивации	
		21	Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности	
		22	Психологические вопросы безопасности труда	
5	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	23	Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров	ОПК-4 ОПК-8
		24	Расстановка и аттестация персонала	
		25	Этапы и методы проведения аттестации	
		26	Планирование кадровой карьеры и работа с резервом	
		27	Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации и персонала	
6	Основы инженерной психологии и эргономики	28	Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики	ОПК-4 ОПК-8
		29	Основные теоретические концепции инженерной психологии	
		30	Особенности взаимодействия в системе «человек-машина»	
		31	Методы инженерной психологии	
		32	Система объекта эргономики	

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№ пп	Компетенция	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций по дисциплине	
		Вопросы для экзамена	Тестирование
1	ОПК-4	+ (1-38 вопросы)	+
2	ОПК-8	+ (1-38 вопросы)	+

12.3. Описание критериев и показателей оценивания компетенций и описание шкал оценивания при использовании различных видов оценочных средств

12.3.1. Вопросы и задания для экзамена

При оценке знаний на экзамене учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой

		излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
--	--	----------------------------------------------------------------------------

12.3.2. Тестирование

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.4. Типовые контрольные задания необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

12.4.1. Вопросы для экзамена

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. История возникновения и развития зарубежной психологии труда
3. История возникновения и развития отечественной психологии труда
4. Методы психологии труда (естественный эксперимент, лабораторный эксперимент, наблюдение, опросный метод, метод экспертных оценок, метод анамнеза, метод тестирования).
5. Основные разделы психологии труда и их характеристики.
6. Понятия «труд» и «работа» в психологии труда.
7. Современная бизнес-организация как социально-психологический феномен.
8. Структура организационных подсистем и их психологические характеристики.
9. Принципы работы руководителя как субъекта труда.
10. Трудовой пост в организации и его компоненты.
11. Профессия, специальность, должность, квалификация.
12. Психологическая классификация профессий.
13. Психологические признаки труда и бизнес-процессы.
14. Психологическая структура регуляторов человеческого поведения.
15. Психологические характеристики личности в организации.
16. Психологические характеристики группы в организации.
17. Профессиограмма организационного психолога.
18. Методы психологического изучения профессиональной деятельности (профессиография, профессиограмма, психограмма).
19. Задачи и функции психологической службы в организации.
20. Планирование потребности в персонале и его развитие: подбор, набор персонала, отбор и ротация сотрудников.
21. Фазы развития личности специалиста в организации: психологические особенности кризисов профессионального становления.
22. Распределение новых сотрудников по должностям.
23. Аттестация и оценка персонала.
24. Уровни и этапы развития профессионализма и деловой карьеры.
25. Основные психологические теории мотивации труда.
26. Виды стимулирования труда и их психологическая характеристика.
27. Удовлетворенность работой, текучесть кадров и преданность организации.
28. Социально-психологический климат как фактор мотивации труда и развития

организации.

29. Фрустрация и производственный стресс.

30. Профессиональные конфликты и способы их конструктивного разрешения.

31. Индивидуальный стиль деятельности как средство адаптации человека к работе.

32. Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации.

33. Инженерная психология: задачи и методы.

34. Эргономика. Эргономическое требование к рабочему месту.

35. Отношения в системе «человек-машина».

36. Основные теоретические концепции инженерной психологии.

37. Методы инженерной психологии.

38. Система объекта эргономики.

12.4.2. Банк тестовых заданий

ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Д Е	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ п.п .	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Общая характеристика психологии труда	1	Психология труда: теоретические основания	ОПК-4 ОПК-8
		2	Психологии труда: методологические основания	
		3	Методы изучения профессиональной деятельности	
		4	Основные этапы развития психологии труда	
		5	Развитие психологии труда в России	
2	Основные проблемы психологии труда	6	Труд как социально-психологическая реальность	ОПК-4 ОПК-8
		7	Профессиональное самоопределение личности	
		8	Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства	
		9	Кризисы профессионального становления.	
		10	Трудовой пост в организации и его компоненты	
		11	Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека	
3	Психологические особенности профессионально	12	Содержание и структура профессиональной деятельности	ОПК-4 ОПК-8
		13	Психологические особенности	

	й деятельности		труда в условиях организации	
		14	Психология субъекта управленческой деятельности	
		15	Стили профессиональной деятельности	
		16	Психологический климат в коллективе	
		17	Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства	
4	Трудовая мотивация	18	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	ОПК-4 ОПК-8
		19	Содержательные теории мотивации	
		20	Особенности процессуальных теорий мотивации	
		21	Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности	
		22	Психологические вопросы безопасности труда	
5	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	23	Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров	ОПК-4 ОПК-8
		24	Расстановка и аттестация персонала	
		25	Этапы и методы проведения аттестации	
		26	Планирование кадровой карьеры и работа с резервом	
		27	Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации и персонала	
6	Основы инженерной психологии и эргономики	28	Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики	ОПК-4 ОПК-8
		29	Основные теоретические концепции инженерной психологии	
		30	Особенности взаимодействия в системе «человек-машина»	
		31	Методы инженерной психологии	
		32	Система объекта эргономики	

Содержание тестовых материалов

1. Задание

Что является предметом психологии труда?

функционирование человеческого организма в процессе трудовой деятельности
функционирование профессиональных общностей, социально-профессиональный смысл и фон труда, социальная престижность профессий
психические явления, возникающие и сопровождающие человека в процесс его труда

закономерности овладения знаниями, умениями и навыками, возрастные и индивидуальные различия в процессе учения

2. Задание

Эргодические системы это:

сложные системы управления, основанные на использовании только ЭВМ

сложные системы управления, составной частью которых является человек-оператор

системы взглядов и отношений, которыми руководствуется человек во взаимодействии с социумом

системы отношений, в которые вступает личность в процессе ее социализации

3. Задание

Какие из перечисленных задач, являются задачами психологии труда как науки?

разработка теоретических и методологических основ рационального распределения функций между человеком-оператором и техникой

исследование психологического взаимодействия малых и больших групп

разработка и совершенствование методик профессионального психологического отбора и профессионального обучения и тренировки операторов

исследование психических изменений индивида в процессе онтогенеза

4. Задание

Антропоцентрический подход в психологии труда подразумевает:

рассмотрение человека в качестве главного звена системы «человек-машина», а машину - как орудие его труда

применение к человеку критериев, методов и терминологии, технических устройств, приспособление человека к технике

стиль деятельности по руководству людьми, связанный с безоговорочным подчинением руководимых людей, подавлением их инициативы, ущемлением демократизма во взаимоотношениях с ними

превращение человека из субъекта в объект труда

5. Задание

К условиям оптимизации труда относятся:

приспособление организма к внешним условиям.

согласование индивидуального психического и физиологического темпов человека с технологически оптимальным темпом эксплуатации данного вида техники

соответствие способностей личности выбранной ею сфере профессиональной или иной деятельности в единстве с выраженными мотивами (осознанными или неосознанными) этого выбора

чередование различных форм труда с периодами отдыха

6. Задание

Труд это:

процесс упорядочения, структурирования внутригрупповых отношений единства, общих ценностей, оптимизации взаимоотношений

процесс сознательного преобразования человеком окружающей действительности с осознанным использованием средств и орудий труда для удовлетворения общественных и личных, материальных и духовных потребностей

процесс адаптации личности к определенному виду деятельности, в процессе которого постепенно повышается ее дееспособность и работоспособность

процесс взаимного влияния людей друг на друга в процессе общения; сопряжение систем взаимных воздействий

7. Задание

Отличительными особенностями человека как субъекта труда являются:

самосознание

физическая сила

рост, вес, форма тела

саморегулирование

8. Задание

Сплоченность коллектива это:

способность группы людей заниматься определенной деятельностью на заданном уровне эффективности в определенном временном режиме

соответствие личностных качеств, психических особенностей людей наиболее эффективному достижению цели их совместной деятельности

социально-психологическое явление, в котором реализуется высокий уровень развития взаимоотношений в ценностно-ориентационной, профессиональной и внеслужебной сферах совместной деятельности

процесс упорядочения, структурирования внутригрупповых отношений единства, общих ценностей, оптимизации взаимоотношений

9. Задание

К психомоторным процессам относятся:

слюновыделение

сенсомоторные реакции

реакция на движущийся объект

аккомодация

10. Задание

Профессия – это:

соответствие способностей личности выбранной ею сфере деятельности в единстве с выраженными мотивами (осознанными или неосознанными) этого выбора

то, как человек выполняет определенную деятельность, обладая необходимыми знаниями, навыками и умениями, соответствующими способностями и профессионально-важными качествами

это предусмотренная и узаконенная государством производственно-социальная роль, служебное место или совокупность конкретных обязанностей, которые должны выполняться разными людьми

это исторически возникшая в результате разделения труда необходимая обществу форма деятельности, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний, умений и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества

11. Задание

Индивидуальный стиль деятельности – это:

устойчивое сочетание различных структурных компонентов психики личности, предопределяющее ее индивидуальность и воплощающееся в ее качествах

устойчивая, индивидуально-специфическая система относительно однородных приемов, способов, методов, средств, навыков выполнения той или иной деятельности

высокий уровень развития мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых процессов личности, который обеспечивает успех предстоящей деятельности; это адекватная установка на предстоящую деятельность

стиль деятельности по руководству людьми, связанный с безоговорочным подчинением руководимых людей, подавлением их инициативы, ущемлением демократизма во взаимоотношениях с ними

12. Задание

Профессиограмма представляет собой:

системное описание социальных, психологических и иных требований к носителю определенной профессии и определение, исходя из этих требований необходимых для данного вида деятельности качеств личности, составляющих основу профессиональной пригодности людей

систему научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии, на оказание помощи ей в этом вопросе с учетом особенностей личности и потребностей общества

определенные требования к рабочему месту специалиста, учитывающие психические и физиологические особенности человеческого организма

направление комплексных научных исследований, имеющее целью создание профессиограмм различных профессий и на этой основе их описание и классификацию

13. Задание

Психическая адаптация представляет собой:

процесс совершенствования деятельности, связанный с освобождением сознания от функции контроля за правильностью совершаемых операций

социально-психическое явление, отражающее степень эффективности совместной деятельности людей, возможность их приспособления друг к другу

процесс взаимного влияния людей друг на друга в процессе общения; сопряжение систем взаимных воздействий

психическое явление, выражающееся в перестройке динамического стереотипа личности в соответствии с новыми требованиями окружающей среды

14. Задание

Адаптивность – это:

совокупность общих защитных (адаптационных) реакций организма человека, которые возникают при действии на него значительных по силе и продолжительности внутренних и внешних раздражителей

способность индивида или системы модифицировать себя или свое окружение при возникновении неблагоприятных изменений с целью хотя бы частичного восполнения потери работоспособности

изменение чувствительности анализаторов (слуха, зрения и др.), ее приспособление к интенсивности действующего раздражителя или изменение личности в целом в

соответствии с постоянно действующими раздражителями психическое явление, выражающееся в перестройке динамического стереотипа личности в соответствии с новыми требованиями окружающей среды

15. Задание

Работоспособностью является:

соответствие личностных качеств обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью

способность личности, группы людей заниматься определенной деятельностью на заданном уровне эффективности в определенном временном режиме

способность, обеспечивающая высокую эффективность организаторской деятельности процесс адаптации личности к определенному виду деятельности

16. Задание

Монотония представляет собой:

результат длительного ожидания, когда снижается эмоциональность ожидаемого события, а само оно кажется человеку маловероятным

результат истощения физических и психических ресурсов человека под влиянием длительной перегрузки, психического напряжения

результат однообразной деятельности, когда из-за «ненасыщенного» интереса сужается объем внимания и психическое напряжение резко уменьшается

длительное выполнение однообразной работы

17. Задание

К факторам, оказывающим психологическое воздействие на эффективность деятельности, относятся:

стиль и культура управления

размеры пенсии

уровень заработной платы в соседней стране

количество обрабатываемой информации

18. Задание

Профессионализм (по А.К. Марковой) включает в себя:

мотивационную сферу

сферу бессознательного

операционную сферу

духовную сферу.

19. Задание

К психическим компонентам человека, способствующим его безопасному труду, относятся:

профессиональные навыки и умения

настойчивость и целеустремленность

уровень притязаний

мотивы труда и его безопасности

20. Задание

Инженерно-психологическая экспертиза включает в себя:

контент-анализ периодической печати

экспертные оценки

формирующий педагогический эксперимент

материалы экспериментально-психологического обследования

21. Задание

Набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде...

предмет труда

объект труда

цель труда

процесс труда

22. Задание

Какое значение в контексте психологии труда имели песня и танец в древности:

помогали снять стресс и психическое напряжение

служили «производственной гимнастикой»

выступали средством психологической настройки на труд

23. Задание

Кем был предложен термин «психотехника»:

Шпильрейном

Мюнстербергом

Штерном

Гастевым

24. Задание

Система утверждений, находящихся вне категории истины и направленных на обоснование общественных положений, статуса профессиональной группы, профессиональной группировки или даже отдельного лица

профессиональная идеология

профессиональная этика

профессиональная дружба

профессиональный интерес

25. Задание

Разработка периодизации развития человека как субъекта труда принадлежит

Е.А. Климову

Н.С. Пряжникову

Л.М. Митиной

Л.С. Выготскому

26. Задание

Какая из перечисленных задач, является главной задачей психологии труда как науки?

разработка теоретических и методологических основ рационального распределения функций между человеком-оператором и техникой

исследование психологического взаимодействия малых и больших групп

разработка и совершенствование методик профессионального психологического отбора и профессионального обучения и тренировки операторов

создание условий для повышения притягательности трудовой деятельности для человека.

27. Задание

Что изучает эргономика?

деятельности человека в системе «человек – машина – среда»
специфические свойства ЭС, оказывающие непосредственное влияние на качество деятельности, функциональное состояние и развитие личности человека
содержание п.п. 1 и 2

система «человек – машина – среда»

средства практической деятельности

28. Задание

Когда и где было организовано первое эргономическое общество за рубежом?

1930 г. во Франции

1940 г. в Германии

1949 г. в Англии

1955 г. в Испании

1959 г. в Италии

29. Задание

Что явилось исторической предпосылкой российской эргономики?

анализ психологических законов труда

психологизация трудовой деятельности человека

ориентация на теоретическое знание организации психических процессов, свойств личности, динамики психических состояний работника

содержание п.п.1 и 2

содержание п.п.1 и 3

30. Задание

Что является предметом эргономики как науки?

изучение системных закономерностей взаимодействия человека или группы людей с техническими средствами

предмет трудовой деятельности и среды в процессе достижения цели деятельности или

в процессе профессиональной подготовки к ее выполнению

здоровье и развитие личности человека

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Предложенные задания слушатели выполняют самостоятельно:

1. В ходе самостоятельного изучения некоторых вопросов, к зачету у слушателей должен быть оформлен словарь следующих терминов:

Психология безопасности

Производственная опасность

Несчастный случай

Опасные зоны

Опасная ситуация

Авария

Катастрофа

Организация безопасности труда на производстве

Конфликт

Управление производственным конфликтом

Инвалид

Реабилитация

Деадаптация

Трудотерапия
Реадаптация
Трудоспособность
Дееспособность
работоспособность (актуальная, потенциальная)
Функциональные состояния человека в трудовой деятельности.
Профпригодность
Персонал
Кадры
Штаты
Подбор кадров
Найм
Ротация
Увольнение
Анализ работы
Функциональные обязанности
Квалификационные требования
Ориентация
Адаптация
Обучение
Оценка персонала
Управление человеческими ресурсами
Профорентация
Профконсультация
Профессиональное и личностное самоопределение
Карьера
Профессиональный выбор
Индивидуальный стиль трудовой деятельности
Интегральная индивидуальность
Оптант
Адепт
Адаптант
Интернал
Мастер
Авторитет
Наставник
Деяние
Действие
Мотивация
Потребность
Мотив
Мотивационная сфера
Содержательные теории мотивации
Процессуальные теории мотивации
Удовлетворенность трудом
Трудовой пост
Профессионально-важные качества
Профорентация
Профессиональное самоопределение
Профессиограмма

Психограмма
"Модуль профессии"
Аналитическая профессиограмма
Профотбор
Профподбор
Схема анализа профессии
Модель специалиста
Профессия
Специальность
Квалификация
Должность
Трудовой пост
Субъективная значимость труда
Метод
Методология
Методика
Методы психологии труда
Процедура
Процесс труда
Цели труда
Предмет труда
Средство труда
Производственная среда
Предметные условия труда
Социальные условия труда
Витальные условия труда
Эргатическая система
Эргатическая функция
Предмет психологии труда
Субъект труда
Объект труда
Эргономика
Психотехника
Тектология
Профориентация
Профессиональное самоопределение
Психологические признаки труда
Система человек-машина

2. Слушатель должен составить профессиограмму профессии (любую, по желанию) с применением метода профессиографии (это метод, который состоит в изучении предъявляемых профессией требований к психологическим, психолого-физическим и личностным данным человека) по предложенной схеме (См. Таблицу 2). По результатам профессиографирования формируются профессиограммы и психограммы.

Психограмма - важнейшая часть профессиограммы — характеристика требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Ее содержание и объем определяются целями профотбора, профобучения, профориентации, перемещения и других элементов кадровой политики.

Рекомендации:

Для составления психограммы используются следующие источники

информации: документы (инструкции, положения, хронометражные таблицы, описания), устные и письменные опросы работников (структура опросника в таблице 1), в том числе анкеты, личные наблюдения, лабораторные и естественные эксперименты, данные «пилотажных» (пробных, целевых) исследований, эргономические исследования на рабочих местах (киноциклография, электроокулография, телеметрия физиологических параметров, электроэнцефалография, телехронорефлексометрия) и др.

Структура психологической характеристики профессии (специальности, группы рабочих мест, рабочего места) такова:

- требования к оборудованию, организации и условиям труда;
- социально-психологические параметры трудового коллектива;
- комплекс требований к психике человека (нейропсихическим, психофизиологическим, личностным, интеллектуальным свойствам; к состояниям — эмоционально-волевым установкам, работоспособности, измененным состояниям; к процессам адаптации, обучения, восприятия, ритмам);
- требования к организации психолого-педагогических аспектов труда;
- требования к руководителю — организатору, педагогу, специалисту, личности.

Общая схема составления предварительной профессиограммы такова: перечисляются параметры психических функций, группа экспертов определяет функциональную их сопряженность с требованиями профессиональной деятельности (не требуется—требуется со степенью низкой, средней, высокой), затем отбираются наиболее существенные, по мнению экспертов, качества.

Объектом рассмотрения могут быть такие параметры психических функций:

- высокая абсолютная чувствительность: зрительного анализатора, слухового анализатора, вкусовая чувствительность, обоняние, осязание, мышечная чувствительность и др. (можно рассмотреть отдельно абсолютную и относительную чувствительность тех или иных анализаторных систем как чувствительность к изменениям интенсивности фактора);
- быстрота и точность опознания, сравнения, различения, выделения, членения и т. д. Методы выявления этих качеств описаны в работах К.К. Платонова по индустриальной психологии;
- восприятие формы, размеров, скорости, времени, расстояния;
- наблюдательность;
- показатели внимания: объем, переключаемость, устойчивость, концентрация, распределенность, помехоустойчивость;
- разновидности памяти: оперативная, долговременная, наглядно-образная, словесно-логическая, двигательная, зрительная, слуховая;
- показатели памяти: объем, быстрота, точность, длительность сохранения информации;
- способность запоминать, хранить в памяти и воспроизводить правила, инструкции;
- разновидности мышления: наглядно-действенное, абстрактно-логическое, образное, репродуктивное, продуктивное (творческое);
- скорость мыслительных действий;
- способность мышления к анализу, синтезу, абстракции, классификации, систематизации, конкретизации, планированию, пониманию графического материала, пониманию словесного материала;
- способность быстро и точно принимать решения;
- инициативность;
- хорошая ориентировка в пространстве и способность к оперированию

пространственными представлениями;

- показатели психомоторной деятельности: скорость, точность, координация, устойчивость, ритм двигательных актов;
- скорость реакции в простых и сложных ситуациях;
- подвижность пальцев;
- точность осуществления простых действий в условиях дефицита времени, монотонной работы, работы с малой интенсивностью;
- быстрота выработки и перестройки двигательных и умственных навыков;
- разборчивость речи;
- отсутствие в напряженной обстановке: напряженности, растерянности, тенденций к возбуждению и нервозности, замешательства, чрезмерной осторожности;
- способность работать при наличии риска или опасности с сохранением или повышением производительности (вид стресса, устойчивость к стрессам);
- уравновешенность;
- бдительность;
- показатели характера: целеустремленность, исполнительность, выдержка, выносливость, принципиальность, трудолюбие, энтузиазм, общительность, самокритичность (можно добавить: акцентуация характера, конфликтность, locus контроля, темперамент, психологический тип, психологический профиль по Кэттеллу, коэффициент интеллекта IQ и др.);
- моральные качества, стремление к развитию в работе, к руководству, трудовой или культурно-производственный потенциал, потенциал к руководящей работе;
- положительная мотивация и направленность на профессиональную деятельность;
- профессионально-обусловленные качества (готовность к работе): подготовленность, опыт профессиональной деятельности (психомоторный, интеллектуальный, технический, организаторский), определяемый спецификой профессии, специальности, организацией и содержанием труда.

С целью разработки более точной профессиограммы, например, для совершенствования организации труда и оздоровления работников, полезно разработать профессиографический опросник, содержащий перечень признаков, степень их важности и периодичности применения качеств, предварительно отобранных компетентными экспертами.

При заполнении профессиографического опросника следует отметить порядковый номер важного для данной профессии качества, а степень важности обозначить в соответствующей графе числовым и буквенным кодом по следующей системе:

- важность качества:
 - 1 — совершенно необходимо,
 - 2 — весьма желательно,
 - 3 — желательно,
 - 4 — почти безразлично;
 - качество требуется:
 - ПС — постоянно,
 - ПР — периодически,
 - ИН — иногда.
- Форму опросника приводим в табл. 5.5.

Таблица 1. Форма профессиографического вопросника

Номер	Признак	Код	
		числовой (важность)	буквенный (периодичность)

Вышеприведенный перечень признаков можно дополнить еще и таким набором:

- способность: быстро читать печатный текст, разбирать неясный почерк, понимать неясное произношение;
- умение читать чертежи, схемы и т. д.

Сюда же целесообразно включить блок профессиональных требований из квалификационной характеристики и требований, вытекающих из специфики рабочего места. При этом следует определить степень достаточности владения отдельными составляющими профессионализма: на уровнях: знания, умения, навыка или: в высокой степени, выше среднего, среднего уровня, ниже среднего:

- владение иностранным языком, вопросами биржевых операций и т. п.;
- память на лица;
- память на слова;
- умение грамотно писать;
- почерк;
- стабильность позитивного эмоционального состояния;
- поведение в общении, преобладающая позиция;
- умение не отвлекаться на представителей другого пола;
- умение рассказывать и комментировать;
- способность не поддаваться чужому влиянию;
- снисходительность, терпимость;
- способность к лидерству;
- отношение к интересам фирмы;
- обаяние;
- осторожность;
- умение хранить тайну;
- способность подчиняться, исполнительность;
- сдержанность и т. д.

Таблица 2

Задачи труда в профессии (роль, предназначение профессии в обществе, распространенность профессии в обществе)			Модули профессии		
			1-й модуль	2-й модуль	3-й модуль и т.д.
1. Труд в профессии. Объект труда. «Трудограмма»					
Предмет труда					
Профессиональные знания					
Профессионально необходимые действия					
Средства труда					
Условия труда					
Организация и кооперация в труде					
Продукт (результат, цель) труда, показатель эффективности труда					
Социально принятые уровни профессионализма, квалификационные ряды в данной профессии					
Права представителя данной профессии					
Обязанности представителя данной профессии					
Объективное влияние труда в данной профессии человека			позитивное		
			негативное		
2. Человек в профессии. Субъект труда. Психограмма					
Профессионально важные психологические качества человека	способствующие эффективному выполнению деятельности и развитию человека в труде (психологические показания)	Мотивы, цели, задачи человека	мотивационная сфера		
		Профессиональные притязания			
		Эмоции, психические состояния			
		Удовлетворенность трудом			
	препятствующие эффективному выполнению деятельности и развитию человека в труде (психологические противопоказания)	Психологические знания о труде	операционная сфера		
		Психологические действия, способы, приемы, умения			
		Профессиональные способности, профессиональная обучаемость			
		Профессиональное мышление			
Субъективное воздействие человека на труд в данной профессии	Профессиональное саморазвитие				
	Профессиональное творчество	мотивационная сфера			
		операционная сфера			

12.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закреплённые осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ по пройденным темам (модулям)	Проверка тестов
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие	Экзамен

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Экзамен - процедура оценивания результатов обучения по учебным дисциплинам по окончании семестра, основанная на суммировании баллов, полученных студентом при текущем контроле освоения модулей (семестровая составляющая), а также баллов за качество выполнения экзаменационных заданий (экзаменационная составляющая, - характеризующая способность студента обобщать и систематизировать теоретические и практические знания по дисциплине и решать практико-ориентированные задачи). Полученная балльная оценка по дисциплине переводится в дифференцированную оценку. Экзамены проводятся в устной форме с письменной фиксацией ответов студентов.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами.

1. Инструкция по проведению тестирования (доступна в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

2. Методические указания по написанию реферата (доступны в библиотеке и профильной кафедре вуза, на сайте вуза).

3. Демонстрационные варианты компьютерного тестирования (доступны во внутренней информационной сети вуза в учебных кабинетах с компьютерной техникой).

13. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

13.1. ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Прусова, Н. В. Психология труда: учебное пособие / Н.В. Прусова, Г.Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Спасенников, В.В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / В.В. Спасенников. — 2-е изд. — Москва,

Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 302 с. — ISBN 978-5-4486-0817-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88162.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

13.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 3 [Электронный ресурс]/ М.М. Абдуллаева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2012.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47504.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5 [Электронный ресурс]/ Ю.В. Бессонова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2013.— 432 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32124.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Душков Б.А. Основы инженерной психологии [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Екатеринбург: Академический Проект, Деловая книга, 2015.— 575 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36869.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Манухина С.Ю. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Манухина С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10805.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2015.— 712 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Степанова Н.В. Основы психологии труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Фомина Е.А. Инженерная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фомина Е.А., Арутюнян М.М.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 107 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62839.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13.3. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

1. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>

15. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Психология труда, инженерная психология и эргономика» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология, осуществляется в виде лекционных и практических занятий, в ходе самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студенты должны изучить лекционные материалы и другие источники (учебники и учебно-методические пособия), подготовиться к ответам на контрольные вопросы и выполнить тестовые задания.

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» включает 32 темы.

В соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины, для проведения лекционных занятий для студентов очной формы обучения предлагаются все отраженные в тематическом плане темы (32 темы), для заочной формы обучения предложена следующая тематика:

очная и очно-заочная формы обучения

1. Психология труда: теоретические основания.
2. Психология труда: методологические основания.
3. Методы изучения профессиональной деятельности.
4. Основные этапы развития психологии труда.
5. Развитие психологии труда в России.
6. Труд как социально-психологическая реальность.
7. Профессиональное самоопределение личности.
8. Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства.
9. Кризисы профессионального становления.
10. Трудовой пост в организации и его компоненты.
11. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека.
12. Содержание и структура профессиональной деятельности.
13. Психологические особенности труда в условиях организации.
14. Психология субъекта управленческой деятельности.
15. Стили профессиональной деятельности.
16. Психологический климат в коллективе.
17. Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
19. Содержательные теории мотивации.
20. Особенности процессуальных теорий мотивации.
21. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности.
22. Психологические вопросы безопасности труда.
23. Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров.
24. Расстановка и аттестация персонала.
25. Этапы и методы проведения аттестации.
26. Планирование кадровой карьеры и работа с резервом.
27. Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации.
28. Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики.
29. Основные теоретические концепции инженерной психологии.
30. Особенности взаимодействия в системе «человек-машина».
31. Методы инженерной психологии.
32. Система объекта эргономики.

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;
- дополняйте материал лекции информацией;
- задавайте вопросы лектору;
- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.
- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и

заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста.

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно

размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 9 разделом рабочей программы дисциплины. При очной форме обучения:

при очной и очно-заочной формах обучения:

1. Психология труда: теоретические основания.
2. Психология труда: методологические основания.
3. Методы изучения профессиональной деятельности.
4. Основные этапы развития психологии труда.
5. Развитие психологии труда в России.
6. Труд как социально-психологическая реальность.
7. Профессиональное самоопределение личности.
8. Профессиональная пригодность и профессионально-значимые свойства.
9. Кризисы профессионального становления.
10. Трудовой пост в организации и его компоненты.
11. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и человека.
12. Содержание и структура профессиональной деятельности.
13. Психологические особенности труда в условиях организации.
14. Психология субъекта управленческой деятельности.
15. Стили профессиональной деятельности.
16. Психологический климат в коллективе.
17. Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
19. Содержательные теории мотивации.
20. Особенности процессуальных теорий мотивации.
21. Психологические аспекты повышения профессиональной работоспособности.
22. Психологические вопросы безопасности труда.
23. Психологические основы отбора, подбора и обучения кадров.
24. Расстановка и аттестация персонала.
25. Этапы и методы проведения аттестации.
26. Планирование кадровой карьеры и работа с резервом.
27. Роль социо-инженерной деятельности в развитии организации.
28. Предпосылки формирования инженерной психологии и эргономики.
29. Основные теоретические концепции инженерной психологии.
30. Особенности взаимодействия в системе «человек-машина».
31. Методы инженерной психологии.
32. Система объекта эргономики.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или

профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к практическому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью практических занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после практического занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

1. Компьютерная и офисная техника.
2. Мультимедиа-проектор.
3. Телевизор.

Кабинет Рекламы, маркетинга и PR №704	36 мест (18 столов, 36 стульев), 1 доска, 6 стендов, 1 кафедра, вешалка напольная – 1 шт.
---------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

Рабочую программу дисциплины составили:

Антошкина Екатерина Александровна, кандидат философских наук, доцент, кафедры «Гуманитарных и естественнонаучных дисциплин» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Осипова Виктория Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедры «Психологии» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Психологии»:

протокол № 1 от «29» августа 2024 г.

Проректор по учебной работе _____ /Гюрина Т.Ю./