

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский  
государственный университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

**Институт медицины и психологии**

---

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИМП  
Покровский А.Г.

  
«19» июля 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Психология труда, инженерная психология, эргономика**

направление подготовки: 37. 03.01 Психология (уровень бакалавриата)

направленность (профиль) : Организационная психология, Клиническая психология

Форма обучения : очная

Разработчик:

Кандидат психол.наук, доцент

Бородина Н. А.



Руководитель программы:

К.псих.н., доцент Первушина О.Н.



Новосибирск 2018

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося .....	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	5
5. Перечень учебной литературы .....	9
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся ё0	
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	10
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.....	11
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	13
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине .....	13

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
Способностью работать в коллективе, воспринимая этнические, культурные различия (ОК-6)	Основные психологические признаки труда и профессии. Историю возникновения и развития психологических представлений о труде.	Анализировать трудовую деятельность.	Иметь начальные навыки ориентировки и выбора методов психологического изучения труда.
Способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1)	Основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала.	Составлять различные профессиограммы.	иметь начальные навыки рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте).
Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);	Знать общее представление о системе "человек - машина", Знать основные этапы деятельности человека-оператора.	Проводить диагностику факторов профессионального выгорания.	Владеть методами диагностики профессиональной мотивации.

По окончании изучения указанной дисциплины студент должен:

иметь представление: об основных проблемах развития психологии труда, об основных проблемах развития и саморазвития профессионала, о перспективах развития психологии труда и инженерной психологии.

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), изучение которых необходимо для освоения дисциплины Психология труда:

«Общая психология», «Возрастная психология», «Социальная психология».

Дисциплины (практики), для изучения которых необходимо для освоения дисциплины Психология труда: прохождение преддипломной практики и выполнения ВКР.

## 3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Трудоемкость дисциплины – 2 з.е. (72 ч)

Форма промежуточной аттестации: 6 семестр – дифференцированный зачет

№	Вид деятельности	Семестр	
			6
1	Лекции, ч		16
2	Практические занятия, ч		16
3	Лабораторные занятия, ч		
4	Занятия в контактной форме, ч (лекции+практические+лабораторные+консультации+проведение контроля), из них		34
5	из них аудиторных занятий, ч		
6	в электронной форме, ч		
7	консультаций, час.		
8	промежуточная аттестация, ч		
9	Самостоятельная работа, час. (сам. работа во время занятий+сам.работа во время промежуточной аттестации)		38
10	Всего, ч		72

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**6 семестр**

Лекции (16 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
<b>Раздел I. Понятие психологии труда.</b>	
<p><b>Тема 1. Предмет, цели психологии труда. Психологические регуляторы труда, являющиеся предметом междисциплинарных исследований.</b></p> <p>Место психологии труда среди других наук о труде. Смысл труда. Предмет психологии труда. Субъект труда. Объекты труда.</p>	1
<p><b>Тема 2. Задачи, методы и инструменты психологии труда.</b></p> <p>Макрозадачи психологии труда. Повышение производительности, эффективности трудовой деятельности. Гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в труде. Теоретические (исследовательские задачи). Прикладные (терминальные, т. е. Направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок). Пограничные задачи. Разработка новых направлений, например, карьеровой психологии, психологии руководителя. Методология психологии труда. Инструменты психологии труда.</p>	1
<p><b>Тема 3. Сущность индивидуальной и коллективной трудовой деятельности.</b></p> <p>Отличия философских и психологических представлений о труде. Коллективный труд как условие формирования самосознания. Основные составляющие субъективной значимости труда. Основные составляющие понятия «значимость труда». Основные показатели удовлетворенности трудом. (К. Замфир). Безработица и проблема удовлетворенности жизнью (по М. Аргайлу).</p>	2
<b>Раздел 2. Эволюция теории и практики психологии труда.</b>	
<p><b>Тема 4. Подходы европейских и американских исследователей к психологии труда.</b></p> <p>Наследие Древнего Египта для науки управления людьми. Вклад античных философов в психологию труда. Экономические причины,</p>	2

<p>приведшие к повышению требований к организации труда: истощение экстенсивного пути развития, обострение конкурентной борьбы, активизация поисков повышения эффективности предприятий за счет внутренних резервов. Макс Вебер: два типа капиталистов, теория бюрократии. Четырнадцать принципов управления Анри Файоля. Теория административного управления. Концепция «гармонизации», хронометрирование в работах Кароля Адамецки. Школа «научного управления» Фредерика тейлора. Двенадцать принципов производительности и «система целесообразностей» Гаррингтона Эмерсона. Гуго Мюстер-берг и «школа человеческих отношений». Элтон Мейо и понятие «неформальной группы». Ду-глас Мак — Грегор и теория X и теория Y. Ментальные основы американского менеджмента. Плюсы и минусы личной конкуренции.</p>	
<p><b>Тема 5. Специфика японской научной школы психологии труда.</b></p> <p>Связь с культуры, экономики и психологии. Особенности ментальности японского общества. Понятие эмэ. Важность, ценность признания личности другими людьми. Пять основных принципов японского менеджмента, выделенные американским ученым Й. Олстоном. Административные методы, помогающие претворить данные принципы в жизнь японских трудовых коллективов. Кодекс бусидо. Умение создавать групповое ва — ключевое умение японских менеджеров. Метод принятия групповых решений — ринги.</p>	2
<p><b>Тема 6. Наследие российской науки и практики психологии труда.</b></p> <p>Проблемы деятельности и действий, психологических состояний в труде, личности и мотивации в трудах В. М. Бехтерева. Психотехническое направление в трудах И. Н. Шпильрейна. Исследования проблемы утомления, волевых компонентов, упражняемости двигательных функций в «сенсорной лаборатории» А. Толчинского. Прикладные исследования в области инженерной психологии. Развитие космической психологии, юридической психологии и других направлений.</p>	2
<p><b>Раздел 3. Личностный подход в психологии труда.</b></p>	
<p><b>Тема 7. Преимущества личностного подхода по сравнению с индивидуальным. Характеристика четырех блоков личностного подхода.</b></p> <p>Характеристика индивидуального подхода, его роль в эффективности управления трудовыми ресурсами. Источники информации при индивидуальном подходе. Суть личностного подхода. Преимущества личностного подхода. Характеристика и структура биологического блока. Характеристика и структура психологического блока.</p>	2

Характеристика и структура педагогического блока. Характеристика и структура социально — психологического блока.	
<p><b>Тема 8. Половозрастные особенности и гендерные различия сотрудников.</b></p> <p>Исследования, показывающие отличия мужчин и женщин по отношению к большим физическим и эмоциональным нагрузкам. Психологическая чувствительность в социальной сфере у мужчин и женщин. Виды соперничества, которые предпочитают мужчины и женщины. Отношение к условиям труда. Отличия в содержательной структуре мотивации.</p> <p>Внешние и внутренние факторы, влияющие на профессиональную дискриминацию. Институциональный сексизм. Дискриминация в образовании. Влияние значимых других. Страх неудачи и боязнь успеха. Замещающие достижения. Специфика самоуважения и самооценки у девочек. Распределение партнерских ролей в семьях. Специфика атрибуции профессионального успеха. Феномен «самозванки». Конфликт «дом-карьера».</p>	2
<b>Раздел 4. Психология труда и кадровый менеджмент.</b>	
<p><b>Тема 10. Психологические основы подбора, найма и аттестации персонала.</b></p> <p>Наем и его процедура. Модели привлечения персонала. Профессиокарта. Профессиограмма и ее разделы. Внешние и внутренние источники привлечения персонала. Понятие отбора персонала. Принципы отбора. Критерии отбора. Методы отбора. Принятие решения. Прием на работу и оформление трудового соглашения. Аттестационная оценка персонала и ее задачи. Процедура аттестации комиссией. Центры оценки персонала.</p>	2

Практические занятия (16 ч)

Содержание практического занятия	Объем, час
<p><b>Семинар по теме: Анализ рабочего места. Теория и практика эргодизайна.</b></p> <p>Понятие рабочего места. Классификации рабочих мест. Описание рабочего места. Спецификация. Анализ рабочего места и его цели. Паспорт рабочего места. Внутренняя организация и проектирование рабочего места. Принципы проектирования рабочих мест. Аттестация рабочих мест по условиям труда.</p>	4

<p><b>Семинар по теме: Управление временем. Мониторинг времени.</b></p> <p>Связь режима деятельности и утомления. Оптимизация режима деятельности с учетом очных, недельных, месячных и годовых колебаний физической и умственной активности человека, связанных с его природными биоритмами. Работоспособность в разное время суток. Работоспособность в разные дни недели и месяцы. «Инвентаризация времени»: хронометраж, метод упрощенных наблюдений, фотографирование рабочего дня, метод моментальных наблюдений. Управление рабочим временем руководителей и специалистов. Тайм — менеджмент. Виды планирования времени. Трудовое законодательство России о рабочем времени.</p>	2
<p><b>Семинар по теме: Программы оздоровления сотрудников: монотония, утомление, проф. Выгорание, деформация.</b></p> <p>Отличия понятий усталость и утомление. Техники — экономические, физиологические, психологические и медицинские признаки утомления. Стадии утомления. Стресс-факторы: физические, физиологические, социально — психологические, структурно — организационные. Синдром психического выгорания. Переменные, значимо связанные с выгоранием. Связь выгорания и потребности социального сходства — сравнения. Выгорание и теория справедливости. Выгорание и чувство социальной незащищенности. Выгорание и удовлетворенность карьерным ростом. Эмпатия и мотивация и выгорание. Суммарный индекс выгорания и умение генерировать новые идеи.</p> <p>Симптомы психического выгорания (Е. Махер). Модель выгорания МВІ (К. Р. Маслач). Немецкая модель выгорания ( Enzmann, Kleiber).</p> <p>Профилактика выгорания. Два направления психологической помощи. Профилактика как смягчение действия организационных и ролевых факторов риска выгорания на уровне всей организации. Психологическое вмешательство в процесс восстановления психоэнергетических ресурсов и профессиональной мотивации.</p>	4
<p><b>Семинар по теме: Психология профессиональной мотивации.</b></p> <p>Мотивационный механизм и его элементы. Потребности. Мотивы. Мотивационная структура. Типы мотивов. Стимулирование. Экономические стимулы: участие в собственности, участие в прибыли, надбавки, доплаты, льготы. Организационные методы стимулирования. Дисциплинарные беседы. Похвала. Критика.</p>	4
<p><b>Семинар по теме: Психологические аспекты индивидуальной карьеры.</b></p> <p>Понятие деловой карьеры. Виды и типы карьеры. Типы карьер по К.</p>	2



Торшиной. Типология карьер в современной России (Е. Молл). Понятие карьерный успех (М. В. Сафонова). Этапы карьеры. Планирование карьеры. Служебные перемещения. Методы работы с резервом. Горизонтальная карьера и ее разновидности. Методика оценки карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна.	
--	--

#### Самостоятельная работа студентов (38 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям	10
Изучение теоретического материала, не освещаемого на лекциях	10
Подготовка презентации доклада	5
Подготовка реферата	5
Подготовка к дифференцированному зачёту	8

## 5. Перечень учебной литературы

### 5.1 Основная литература

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – Москва : Институт психологии РАН, 2014. – Вып. 6. – 528 с. : ил., схем. – (Труды Института психологии РАН). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640> – ISBN 978-5-9270-0296-2
2. Арон, И.С. Психология развития профессионала : учебное пособие / И.С. Арон ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163> – Библиогр.: с. 158-161. – ISBN 978-5-8158-1859-0.
3. Козьяков, Р.В. Психофизиология профессиональной деятельности: конспект лекций / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 243 с. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568> – ISBN 978-5-4458-3440-3. – DOI 10.23681/210568.
4. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999

### 5.2 Дополнительная литература

5. Мандель, Б.Р. Основы психологии труда: учебное пособие для обучающихся в системе среднего профессионального образования : [12+] / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 371 с. : ил., табл. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597372> – ISBN 978-5-4499-1483-5. – DOI 10.23681/597372.
6. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 10-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 276 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387> (дата обращения: 03.11.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03599-9. – Текст : электронный.
7. Смольникова, Л.В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций / Л.В. Смольникова ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 203 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965>

#### *Периодические издания:*

- 2.1.1. Прикладная психология и психоанализ.
- 2.1.2. Психологический журнал.

#### *Интернет ресурсы*

1. Tony, Hsieh Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose (аудиокнига MP3 на 8 CD) / Tony Hsieh. - М.: Business Plus, 2018. - 376 с.
2. Сайт газеты «Психологический журнал» <http://www/ipras.ru/>
3. Сайт «Сибирского психологического журнала» <http://www/spj.tsu.ru/>

#### **6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся.**

1. Рекомендации по самостоятельной работе обучающихся по курсу «Психология труда, инженерная психология, эргономика».  
<https://fp.nsu.ru/studentu/metodicheskie-materialy/>

#### **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

## 7.1 Ресурсы сети Интернет

Освоение дисциплины используются следующие ресурсы:

- электронная информационно-образовательная среда НГУ (ЭИОС);
- образовательные интернет-порталы;
- информационно-телекоммуникационная сеть Интернет.

1. *Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ)*
2. *Полнотекстовые электронные ресурсы FreedomCollection издательства Elsevier (Нидерланды) (ArtsandHumanities)*
3. *Электронные ресурсы Web of Science Core Collection (Thomson Reuters Scientific LLC.), Journal Citation Reports + ESI*
4. *Электронные БД JSTOR (США). 6 предметных коллекций: Arts & Sciences III, V, VI, VII, VIII, Language & Literature*
5. *БД Scopus (Elsevier)*
6. *Лицензионные материалы на сайте eLibrary.ru*

Взаимодействие обучающегося с преподавателем (синхронное и (или) асинхронное) осуществляется через личный кабинет студента в ЭИОС, социальную сеть ВКонтакте

## 7.2 Современные профессиональные базы данных:

Не используются

## 8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

### 8.1 Перечень программного обеспечения

Windows и Microsoft Office или свободное ПО: операционная система и аналог office) Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое лицензионное ПО Windows и MS Office.

ПО для лиц с ограниченными возможностями здоровья Таблица 8.1

<i>№</i>	<i>Наименование ПО</i>	<i>Назначение</i>	<i>Место размещения</i>
1	JawsforWindows	Программа экранного доступа к системным и офисным приложениям, включая интернет-обозреватели. Информация с экрана считывается вслух,	Ресурсный центр, читальные залы библиотеки НГУ, компьютерные

		<i>обеспечивая возможность речевого доступа к самому разнообразному контенту. Jaws также позволяет выводить информацию на обновляемый дисплей Брайля. JAWS включает большой набор клавиатурных команд, позволяющих воспроизвести действия, которые обычно выполняются только при помощи мыши.</i>	<i>классы (сетевые лицензии)</i>
2	<i>DuxburyBrailleTranslator v11.3 для Брайлевского принтера</i>	<i>Программа перевода текста в текст Брайля, и печати на Брайлевском принтере</i>	<i>Ресурсный центр</i>
3	<i>"MAGicPro 13" (увеличение+речь)</i>	<i>Программа для людей со слабым зрением и для незрячих людей. Программа позволяет увеличить изображение на экране до 36 крат, есть функция речевого сопровождения</i>	<i>Ресурсный центр, читальные залы библиотеки НГУ</i>

Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья

Таблица 8.2

<b>№</b>	<b>Наименование оборудования</b>	<b>Назначение</b>	<b>Место размещения</b>
1	<i>Принтер Брайля</i>	<i>Печать рельефно-точечным шрифтом Брайля</i>	<i>Ресурсный центр</i>
2	<i>Увеличитель Prodigy Duo Tablet 24</i>	<i>Устройство для чтения и увеличения плоскочечатного текста</i>	<i>Ресурсный центр, читальные залы библиотеки НГУ</i>
	<i>Специализированное мобильное рабочее место «ЭлНот 311»</i>	<i>Мобильный компьютер с дисплеем брайля</i>	<i>Ресурсный центр</i>
	<i>Портативный тактильный дисплей Брайля "Focus 40 Blue"</i>	<i>Навигация в операционных системах, программах и интернете с помощью отображения рельефно-точечным шрифтом Брайля получаемой информации</i>	<i>Ресурсный центр, читальные залы библиотеки НГУ</i>
	<i>Устройство для печати тактильной графики «PIAF»</i>	<i>Печать тактильных графических изображений</i>	<i>Ресурсный центр</i>
	<i>Портативный видео-увеличитель RUBYXLHD</i>	<i>Увеличение текста и подбор контрастных схем изображения</i>	<i>Ресурсный центр</i>
	<i>Складной настольный электронный видео-увеличитель «ТОПАЗPHD 15»</i>	<i>Увеличение текста и подбор контрастных схем изображения</i>	<i>Ресурсный центр</i>
	<i>Электронный ручной видео-увеличитель</i>	<i>Увеличение текста и подбор контрастных схем изображения</i>	<i>Ресурсный центр</i>

	<i>ONYXDesksetHD 22”</i>		
	<i>Смартфон EISmartG3</i>	<i>Смартфон клавишным управлением и озвученным интерфейсом, обучение спутниковой навигации.</i>	<i>Ресурсный центр</i>
	<i>FM-система «Сонет-PCM» PM-3-1</i>	<i>Звуковая FM-система для людей с нарушением слуха, улучшающая восприятие голосовой информации</i>	<i>Большая физическая аудитория главного корпуса НГУ</i>

## **8.2 Информационные справочные системы**

Не используются

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для реализации дисциплины **Психология труда, инженерная психология, эргономика** используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГУ.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

## **10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине**

## 10.1 Порядок проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

### Текущий контроль успеваемости:

Проверка текущего усвоения материала проводится в форме групповых дискуссий, при выполнении практических заданий. Задания выполняются в малых группах (2-3 человека), затем обсуждаются всей группой.

### Промежуточная аттестация:

Обязательным условием допуска студента к экзамену является выполнение индивидуальных заданий для самостоятельной работы.

Зачёт проводится устно по билетам. Условием доступа к экзамену является: участие в семинарах, выступление с двумя докладами.

### *Описание критериев и шкал оценивания индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине Психология труда*

Таблица 10.1

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
ОК-6	Знать основные психологические признаки труда и профессии.  Знать историю возникновения и развития психологических представлений о труде.	Диф. зачёт
	Уметь анализировать трудовую деятельность.	Доклады.
	Иметь начальные навыки ориентировки и выбора методов психологического изучения труда.	Диф.зачёт
ПК-1	Знать основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала.	Диф. зачёт
	Уметь составлять различные профессиограммы.	Диф. зачёт
	Иметь начальные навыки рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте).	Доклады.
ПК-13	Знать общее представление о системе "человек - машина". Знать основные этапы деятельности человека-оператора	Диф. зачёт

Уметь проводить диагностику факторов профессионального выгорания.	Диф. зачёт
Владеть методами диагностики профессиональной мотивации.	Доклады.

Таблица 10.2

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания
<p><b><u>Доклады</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– корректность и адекватность выбранных методов анализа психологических источников и их интерпретации,</li> <li>– полнота понимания и изложения причинно-следственных связей,</li> <li>– осмысленность, логичность и аргументированность изложения материала,</li> <li>– точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки,</li> <li>– полнота раскрытия темы в заданных рамках.</li> </ul> <p>В докладах и выступлениях обучающийся мог допустить непринципиальные неточности.</p> <p><b><u>Зачёт:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– фундированность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– полнота понимания и изложения причинно-следственных связей,</li> <li>– самостоятельность, осмысленность, структурированность, логичность и аргументированность изложения материала, отсутствие затруднений в объяснении психологических процессов и явления, а также при формулировке собственных суждений,</li> <li>– точность и корректность применения терминов и понятий психологической</li> </ul>	<p><i>Отлично</i></p>

<p>науки,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие исчерпывающих ответов на дополнительные вопросы.</li> </ul> <p>При изложении ответа на вопрос(ы) экзаменационного билета_обучающийся мог допустить непринципиальные неточности.</p>	
<p><b><u>Доклады :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– неполнота реализации выбранных методов анализа психологических источников и их интерпретации,</li> <li>– полнота понимания и изложения причинно-следственных связей,</li> <li>– осмысленность, логичность и аргументированность изложения материала, наличие затруднений в формулировке собственных суждений,</li> <li>– точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки, при наличии незначительных ошибок,</li> <li>– полнота раскрытия темы в заданных рамках.</li> </ul> <p><b><u>Зачёт:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– полнота понимания и изложения причинно-следственных связей,</li> <li>– самостоятельность, осмысленность, структурированность, логичность и аргументированность изложения материала, наличие затруднений в объяснении отдельных психологических процессов и явления, а также при формулировке собственных суждений,</li> <li>– точность и корректность применения терминов и понятий психологической науки при наличии незначительных ошибок,</li> <li>– наличие полных ответов на дополнительные вопросы с возможным присутствием ошибок.</li> </ul>	<p><i>Хорошо</i></p>
<p><b><u>Доклады:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретический и фактический материал в слабой степени подкреплен ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– неосознанность и неосновательность выбранных методов анализа психологических источников и их интерпретации,</li> <li>– частичное понимание и неполное изложение причинно-следственных</li> </ul>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>



<p>связей,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осмысленность в изложении материала, наличие ошибок в логике и аргументации,</li> <li>– корректность применения терминов и понятий психологической науки, при наличии незначительных ошибок,</li> <li>– фрагментарность раскрытия темы в заданных рамках.</li> </ul> <p><b><u>Зачёт:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретический и фактический материал в слабой степени подкреплён ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– частичное понимание и неполное изложение причинно-следственных связей,</li> <li>– самостоятельность и осмысленность в изложении материала, наличие ошибок в логике и аргументации, в объяснении психологических процессов и явлений, а также затруднений при формулировке собственных суждений,</li> <li>– корректность применения терминов и понятий психологической науки, при наличии незначительных ошибок,</li> <li>– наличие неполных и/или содержащих существенные ошибки ответов на дополнительные вопросы.</li> </ul>	
<p><b><u>Доклады:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие теоретического и фактического материала, подкреплённого ссылками на научную литературу и источники,</li> <li>– отсутствие анализа психологических источников и их интерпретации,</li> <li>– непонимание причинно-следственных связей,</li> <li>– компилятивное, неосмысленное, нелогичное и неаргументированное изложение материала,</li> <li>– грубые ошибки в применении терминов и понятий психологической науки,</li> <li>– фрагментарность раскрытия темы в заданных рамках.</li> <li>– неподготовленность докладов и выступлений на основе предварительного изучения литературы по темам, неучастие в коллективных обсуждениях в ходе практического (семинарского) занятия.</li> </ul> <p><b><u>Зачёт:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– фрагментарное и недостаточное представление теоретического и фактического материала, не подкреплённое ссылками на научную литературу</li> </ul>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

<p>и источники,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– непонимание причинно-следственных связей,</li> <li>– отсутствие осмысленности, структурированности, логичности и аргументированности в изложении материала,</li> <li>– грубые ошибки в применении терминов и понятий психологической науки,</li> <li>– отсутствие ответов на дополнительные вопросы.</li> </ul>	
--	--

***Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения***

**Образцы вопросов для подготовки к дифференцированному зачёту (направлены на проверку сформированности ОК-6, ПК-1, ПК-13).**

1. Проанализируйте, как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2. Охарактеризуйте основные и вспомогательные проблемы психологии труда?
3. Проанализируйте, как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?
4. Охарактеризуйте основные разделы психологии труда?
5. Изобразите графически компоненты, позитивно и негативно влияющие на эффективность труда.
- 6.. Приведите примеры ситуаций, когда игнорирование психологических факторов приводило к снижению эффективности трудовой деятельности.
- 7.. Приведите примеры, когда учет психологических факторов приводил к повышению эффективности трудовой деятельности.
8. Обоснуйте, исследования каких психических процессов имеют значения для развития психологии труда?
9. Обоснуйте, исследования каких социальных факторов трудовой деятельности имеют значение для психологии труда?
10. Охарактеризуйте связь между разработкой норм, правил и процедур техники безопасности и учетом знания психических процессов?
- 11 . Разработайте опросник для прояснения степени удовлетворенностью трудом?
- 12 . Приведите аргументы «за» и «против» использования стандартизированных опросников и те-стов в профотборе?
13. Охарактеризуйте связь «Я – концепции» Р. Бернса, К. Роджерса и эффективной профес-сиональной реализации.

14. Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.
15. Проранжируйте двенадцать принципов производительности Эмерсона с точки зрения полезности для организации, в которой вы работаете.
16. Какие культурные особенности нашли воплощение в современных подходах к управлению человеческими ресурсами в Японии?
17. Проанализируйте, какие принципы японского менеджмента сложно воплотить в условиях российского бизнеса?
18. Объясните, какие недостатки индивидуального подхода призван решать личностный подход в управлении человеческими ресурсами?
19. Объясните, какие характеристики личности учитываются в биологическом блоке личностного подхода?
20. Объясните, какие характеристики личности учитываются в психологическом блоке личностного подхода?
21. Объясните, какие характеристики личности учитываются в педагогическом блоке личностного подхода?
22. Опишите, какие характеристики личности учитываются в социально – психологическом блоке личностного подхода?

*Примерные темы докладов:*

1. Мой психологический портрет как работника организации на основе анализа индивидуальных параметров, входящих в разные блоки личностного подхода.
2. Известные примеры успешной карьеры, выбранной нетрадиционно своему гендеру.
3. История нетрадиционной для гендера карьеры одной из известных персон с точки зрения факторов, способствующих ее развитию.
4. Проект организации офиса, в котором выполняются разные производственные функции.
5. Предложите проект идеального рабочего места для выполнения своих производственных обязанностей?
6. Приведите примеры ошибок в организации освещения рабочих помещений?
7. Приведите примеры ошибок организации зонирования офисов, компаний, с которыми вы знакомы.

Оценочные материалы по промежуточной аттестации (приложение), предназначенные для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном и электронном виде.

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины  
«Психология труда, инженерная психология, эргономика»**

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета ИМПЗ	Подпись ответственного
	Обновлен список литературы в п.5.1 и 5.2	Протокол Уч Совета №15 от 08.05.2020	