

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология труда

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.02 - Конфликтология

Направленность образовательной программы

Социальная конфликтология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.29 Психология труда относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-4: Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ИОПК-4.1: Анализирует особенности протекания межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов ИОПК-4.2: Демонстрирует навыки конструирования социально-партнерских отношений ИОПК-4.3: Применяет технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов	ИОПК-4.1: Знать 1: основы профессиональной ориентации, профессионального отбора и подбора, профессионального консультирования, понятие коллективного субъекта профессиональной деятельности; основы компетентностного подхода, в том числе возможности его применения для отбора кадров. Знать 2: теории и концепции индивидуального стиля деятельности, теории и концепции развития личности профессионала, понятие профессионально важных качеств, функционального состояния как регулятора профессиональной деятельности; Знать 3: определение и классификации системы «человек-машина»; психофизиологические основы деятельности оператора; инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина». ИОПК-4.2: Владеть 1: навыками	Доклад-презентация Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>разработки модели компетенций и их использования в ситуации профессионального отбора кадров, в целях оптимизации профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть 2: навыками определения и описания индивидуальных стилей деятельности работников, профессионального консультирования.</p> <p>ИОПК-4.3:</p> <p>Уметь 1: проводить психологическую диагностику в ходе профессионального отбора.</p> <p>Уметь 2: разрабатывать план личностного и профессионального роста работника.</p> <p>Уметь 3: проводить эргономический анализ техники.</p> <p>Уметь 1: проводить поиск нужной для работы информации с последующим использованием данных при решении профессиональных задач, оформлении исследовательских отчётов и заключений.</p>		
<p>ОПК-7: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры</p>	<p>ИОПК-7.1: Анализирует границы своей компетентности с учетом этических норм и правил при выполнении профессиональной деятельности</p> <p>ИОПК-7.2: Демонстрирует навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления</p>	<p>ИОПК-7.1:</p> <p>Знать 1: предмет, задачи, современное состояние психологии труда; основные подходы в психологии труда;</p> <p>Знать 2: ключевые понятия психологии труда, инженерной психологии, эргономики.</p> <p>ИОПК-7.2:</p> <p>Владеть 1: навыками планирования и организации прикладного исследования в сфере психологии труда, составления отчётов и проведения презентаций результатов</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		фундаментальных и прикладных исследований; Владеть 2: навыками работы на современном программном обеспечении и использовании актуальных сайтов, связанных с решением проблем и задач психологии труда.		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	42
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»: 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда; 2. Методы психологии труда; 3. Трудовой процесс и его компоненты	12	4	4	8	4
Раздел I. Психология профессиональной деятельности: 4. Понятие профессиональной деятельности; 5. Психологическая структура профессиональной деятельности; 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности; 7. Психологическая структура совместной деятельности; 8. Психологические механизмы формирования деятельности; 9. Психофизиологические основы трудовых процессов; 10. Компетентностный подход в психологии труда	38	12	12	24	14

Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности Тема 13. Развитие личности профессионала Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	24	6	6	12	12
Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина» Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»	12	4	4	8	4
Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина» Тема 21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина» Тема 22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»	12	4	4	8	4
Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина» Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники	8	2	2	4	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	32	32	66	42

Содержание разделов и тем дисциплины

Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»:

Тема 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда

Тема 2. Методы психологии труда

Тема 3. Трудовой процесс и его компоненты

Раздел I. Психология профессиональной деятельности:

Тема 4. Понятие профессиональной деятельности

Тема 5. Психологическая структура профессиональной деятельности

Тема 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности

Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности

Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности

Тема 9. Психофизиологические основы трудовых процессов

Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда

Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности:

Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности

Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности

Тема 13. Развитие личности профессионала

Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности

Раздел III. Прикладная психология труда:

Тема 15. Профессиональная ориентация

Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор

Тема 17. Профессиональное консультирование

Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина»:

Тема 18. Проектирование средств отображения информации и органов управления

Тема 19. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»

Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина»:

Тема 20. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»

Тема 21. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»

Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»:

Тема 22. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Психология труда, инженерная психология, эргономика, Нет.

Открытые онлайн-курсы MOOC:

Психология труда, инженерная психология, эргономика, Психология труда, инженерная психология, эргономика.

Иные учебно-методические материалы:

1. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: ННГУ, 2012. 71 с. <https://elibrary.ru/item.asp?id=24621830>

2. Прохорова М.В. Психология профессиональной деятельности: практикум. Учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Издательство ННГУ. 2024. 92 с.

<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=892340&idb=0>

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

Практическое задание 1. Производственная гимнастика

Цель задания: сформировать базовые навыки студентов в оптимизации функциональных состояний (профилактика утомления, психического пресыщения, стресса/ эмоциональной напряжённости, поддержании работоспособности).

Форма выполнения задания: групповая (задания выполняются группами по 4-8 человек).

Виды деятельности, для которых разрабатывается комплекс упражнений производственной гимнастики, будут также рассматриваться студентами при выполнении других заданий по психологии труда (профессиограмма, целостная модель компетенций, индивидуальный стиль деятельности, комната психологической разгрузки). Виды деятельности, выбранные для создания комплекса производственной гимнастики, у студентов потока не должны пересекаться. Не следует рассматривать педагогическую деятельность, поскольку она исследовалась уже в ходе курса педагогической психологии. В том случае, если будут повторы в видах деятельности, засчитывается работа только первых выступающих.

Производственная гимнастика разрабатывается на основе анализа профессиональной деятельности, который нашёл отражение в профессиограмме. Необходимо учесть следующие особенности содержания и организации профессиональной деятельности (табл. 1).

Таблица 1. Разделы профессиограммы, которые являются основанием для разработки производственной гимнастики

Раздел	Краткое описание
Основные рабочие операции	
Рабочая поза	
Среда (санитарно-гигиеническая, физическая)	
Рабочее место	
Функциональные состояния	
Режим труда и отдыха	

Правила подготовки производственной гимнастики:

1. Производственная гимнастика разрабатывается применительно к особенностям реализации конкретного вида профессиональной деятельности (или группы профессий) в определённых условиях.
2. При подготовке комплекса необходимо учитывать, прежде всего, те факторы профессиональной деятельности, которые связаны с наибольшей затратой энергетических ресурсов, проводят к сильному утомлению в течение рабочего дня, оказывают сильное влияние на работоспособность.
3. Производственная гимнастика, несмотря на небольшую продолжительность своего проведения, должна включать разминку, основную часть и заминку.
4. Каждое упражнение необходимо проводить симметрично: слева и справа, а также использовать несколько повторений (8-12).

5. Для выполнения производственной гимнастики надо подобрать инструментальное музыкальное сопровождение (минусовку).
6. Производственная гимнастика выполняется в той форме (одежде и обуви), в которой работает человек.
7. Производственная гимнастика выполняется на том месте, где трудится человек или в ближайшей от его рабочего места (требуется не более 10-15 секунд, чтобы добраться).

Как проводить презентацию производственной гимнастики на учебном занятии?

1. Задание выполняется на потоковой лекции, поэтому очередь на выступление и вид деятельности вы согласовываете между всеми группами. Всего на потоковых лекциях очной формы обучения представляются 16 производственных гимнастик, на очно-заочной – 8.
 2. На лекции проводится две производственных гимнастики продолжительностью по 5 минут.
 3. Производственную гимнастику выполняют все студенты в аудитории, что должно быть учтено при её разработке.
 4. Производственная гимнастика выполняется под музыкальное сопровождение.
 5. Каждое упражнение должно быть показано и объяснено, а потом выполнено ровно в том количестве повторов, которое заложено автором.
 6. Авторы-разработчики представляют себя по фамилии, имени, после чего указывают должность или группу должностей, для которой подготовлена производственная гимнастика.
 7. Указать основные рабочие операции, рабочую позу, описать рабочую среду, рабочее место, функциональные состояния, режим труда и отдыха (очень кратко, от одной фразы до одного предложения на каждый пункт), т.е. заполнить табл.1.
 8. Сообщить общие сведения о комплексе производственной гимнастики (одно предложение): время выполнения производственной гимнастики, количество упражнений, основные позы (стоя, сидя, лёжа).
- Ваши отчётные файлы: презентация и музыка. Первые слова в подписи файла – фамилии авторов через запятую.

Литература

1. Психология труда: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2020. 364 с. С.108-121, С.201-218.

<https://urait.ru/book/psihologiya-truda-449799>

2. Кочетова С.В. Производственная гимнастика, её роль в повышении работоспособности и укреплении здоровья офисных работников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2018, №10-1. С. 76-78.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36414353>

3. Ржевская А.А.. Использование видов производственной гимнастики как меры профилактики влияния неблагоприятных факторов труда // Наука-2020, 2019, 1 (26). С. 72-74

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37144722&>

4. Шутова Т.Н. Модернизация производственной гимнастики в современных условиях труда // Известия Тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт, 2019, 3. С.49-57.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37170783>

5. Производственная гимнастика в СССР

https://vk.com/video?z=video633680_168733717%2Fpl_cat_updates

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:

Практическое задание 4. Эргономический анализ бытовой техники

Цель задания: освоить критерии и свойства эргономичности, сформировать базовые навыки проведения эргономического анализа техника на простейших примерах.

Методика выполнения задания.

1. Все студенты формируют проектные команды из 4-5 человек.
2. Каждая команда выбирает по своему усмотрению один вид бытовой техники, который будет анализироваться. Выбранные варианты в подгруппы не должны повторяться.
3. В ходе анализа надо указать общие сведения и эргономические свойства техники по следующей схеме:

№	Раздел	Краткое содержание раздела
1	Общие сведения	
1.1.	Наименование прибора и его модели	По данным инструкций, товарных накладных
1.2.	Основные функции и характеристики	По данным руководства, инструкции. Краткое описание (3-5 предложений)
1.3.	Опыт использования	Год начала эксплуатации, пользователи, ситуации применения, наличие поломок и их устранение, удовлетворённость
2	Эргономические свойства бытовой техники	

2.1.	Управляемость	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствие распределения функций между человеком (группой людей) и машиной оптимальной структуре их взаимодействия при достижении поставленных целей, при которых обеспечивается ведущая роль человека; • Соответствие конструкции машины (или отдельных ее элементов) и организации рабочего места оптимальной психофизиологической структуре и процессу деятельности в нормальных и аварийных условиях; • Соответствие содержания задаваемой машиной деятельности по управлению оптимальному уровню сложности и разнообразию действий человека; • Соответствие задаваемой машиной напряженности деятельности минимальной напряженности, при которой достигается наивысшая эффективность управления.
2.2.	Обслуживаемость	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствие конструкции машины (или отдельных ее элементов) оптимальной психофизиологической структуре и процессу деятельности по ее эксплуатации, обслуживанию и ремонту
2.3.	Освояемость	<ul style="list-style-type: none"> • Заложенные в машине и эксплуатационной документации возможности быстрее ее освоения (приобретения необходимых знаний, умений и навыков управления и обслуживания). • Задаваемые машиной требования к уровню развития профессионально значимых психофизиологических и психологических функций человека для деятельности как в нормальных, так и в аварийных условиях • Задаваемые машиной требования к характеру и степени группового взаимодействия при ее управлении • Заложенные в машине возможности для развития и совершенствования профессионально важных качеств
2.4.	Обитаемость	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствие условий функционирования машины биологически оптимальным параметрам рабочей

		<p>среды, обеспечивающим человеку нормальное развитие, хорошее здоровье и высокую работоспособность</p> <ul style="list-style-type: none"> Уменьшение или ликвидация вредных для природной среды условий функционирования машины.
3	Выводы и рекомендации	
2.1.	Вывод	Необходимо ответить на главный вопрос: можно ли считать данную технику эргономичной
2.2.	Рекомендации	Указать рекомендации по применению и совершенствованию техники, чтобы улучшить её эргономические свойства

4. Доклад о выполнении задания предполагает отражение результатов работы в презентационном формате (pptx).

К описанию по указанной схеме прилагаются фотографии устройства.

Рекомендуемый перечень слайдов:

1. титульный лист;

Часть 1. Общие сведения

2. наименование прибора, модели, марки и его внешний вид;

3. основные функции и характеристики;

4. опыт использования

Часть 2. Эргономические свойства бытовой техники

5. Управляемость

6. Обслуживаемость

7. Освояемость

8. Обитаемость

Часть 3. Выводы и рекомендации

9. Вывод об эргономичности бытовой техники

10. Рекомендации к применению

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия
не зачтено	Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

<p>1. Основными задачами психологии труда являются:</p> <p>а) повышение производительности трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней;</p> <p>б) повышение качества работы;</p> <p>в) повышение прибыли организации.</p>
<p>2. Объектом изучения эргономики является:</p> <p>а) рабочая среда;</p> <p>б) человек или группа людей, выполняющих трудовую деятельность;</p> <p>в) система «человек-машина».</p>
<p>3. Системотехническое направление инженерной психологии включает:</p> <p>а) разработку методов исследования;</p> <p>б) разработку методов повышения работоспособности операторов;</p> <p>в) оценку надёжности и эффективности СЧМ.</p>
<p>4. «Золотое правило» психологии труда гласит:</p> <p>а) от каждого – по возможностям;</p> <p>б) от каждого – по способностям;</p> <p>в) взаимосообразность человека и работы.</p>
<p>5. К специальным методам психологии труда относятся:</p> <p>а) тестирование;</p> <p>б) трудовой метод;</p> <p>в) интервью.</p>
<p>6. Профессиограмма представляет собой:</p> <p>а) описание содержательных и структурных</p>

характеристик профессии;
б) требования, предъявляемые профессией к психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда;
в) общие данные о профессии.

7. Модель компетенций представляет собой:
а) систему, в которой объединены в иерархической взаимосвязи компетенции, важные для достижения результата в деятельности;
б) набор профессиональных качеств;
в) совокупность профессиональных знаний и навыков.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:

1. Профессиональное развитие личности а) начинается на стадии освоения профессии;
б) заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности;
в) не является целостным процессом.

2. Профессиональное развитие личности включает:
а) только прогрессивную стадию;
б) только регрессивную стадию;
в) прогрессивную и регрессивную стадии.

3. На прогрессивной стадии профессионального становления личности, прежде всего, формируются:
а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;
б) только мотивы профессиональной деятельности;
в) только профессиональные знания.

4. Профессиональное познание предполагает:
а) включение в реальную профессиональную деятельность и подчинение её целям;
б) только включение в реальную профессиональную деятельность;
в) только подчинение её целям.

5. Профессионально важные качества (ПВК) на этапе вхождения в деятельность формируются следующим образом:
а) на этапе вхождения в деятельность

развиваются ПВК, которые нужны для переработки информации;

б) ключевым ПВК является долговременная память и ещё ряд специальных ПВК;

в) интенсивно развивается прогнозирование и планирование деятельности.

6. Результатом профессиональной деформации личности могут быть:

- а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;
- б) серьёзное ухудшение выполнения профессиональных обязанностей;
- в) повышение результативности профессиональной деятельности.

7. Психическое выгорание:

- а) неизбежно возникает в профессиональной деятельности при продолжительном её выполнении;
- б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений;
- в) является обратимым феноменом.

8. Конечные цели профессиональной ориентации

- а) установление оптимальное соответствие между личностью и профессией, упорядочение и регулировка перемещений в сфере труда;
- б) обеспечение притока нужных кадров в экономику страны;
- в) подбор наиболее востребованной на рынке труда профессии для выпускника школы.

9. Профессиональная ориентация реализуется в следующих формах:

- а) профессиональное просвещение, профессиональное консультирование, профессиональный подбор, профессиональный отбор;
- б) только профессиональная антропометрическая и психологическая диагностика;
- в) только профессиональная пропаганда.

10. На прогрессивной стадии профессионального становления личности, прежде всего, формируются:

- а) мотивы профессиональной деятельности и

структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;

- б) только мотивы профессиональной деятельности;
- в) только профессиональные знания.

11. К наиболее существенным факторам, влияющим на формирование профессиональных планов подростка, не относится:

- а) семья;
- б) состояние рынка труда;
- в) интересы и способности.

12. Профессиональная консультация выполняет ряд основных функций:

- а) только информационная и диагностическая;
- б) только информационная и прогнозная;
- в) информационная, диагностическая и прогнозная.

13. Профессиональная реабилитация предполагает:

- а) возвращение больного к трудовой деятельности;
- б) адаптацию индивида к изменившимся условиям его жизни;
- в) лечебные воздействия.

14. Социально-трудовая реабилитация основывается на следующих принципах:

- а) опирается на сохранённые сенсорные и моторные функции, задействует компенсаторные механизмы и возможности индивида; учитываются целостная реакция личности на болезнь и способы совладания с ней, осуществляется помощь в построении новых жизненных смыслов и раскрытии возможностей;
- б) предложения рынка труда;
- в) опирается на мотивацию трудовой деятельности человека с ограниченными возможностями здоровья.

15. Профессиональное развитие личности а)

- начинается на стадии освоения профессии;
- б) заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности;
- в) не является целостным процессом.

16. Профессиональное развитие личности включает:

- а) только прогрессивную стадию;
- б) только регрессивную стадию;

в) прогрессивную и регрессивную стадии.

17. На прогрессивной стадии профессионального становления личности, прежде всего, формируются:

- а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;
- б) только мотивы профессиональной деятельности;
- в) только профессиональные знания

18. Профессиональное познание предполагает:

- а) включение в реальную профессиональную деятельность и подчинение её целям;
- б) только включение в реальную профессиональную деятельность;
- в) только подчинение её целям.

19. Профессионально важные качества (ПВК) на этапе вхождения в деятельность формируются следующим образом:

- а) на этапе вхождения в деятельность развиваются ПВК, которые нужны для переработки информации;
- б) ключевым ПВК является долговременная память и ещё ряд специальных ПВК;
- в) интенсивно развивается прогнозирование и планирование деятельности.

20. Результатом профессиональной деформации личности могут быть:

- а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;
- б) серьёзное ухудшение выполнения профессиональных обязанностей;
- в) повышение результативности профессиональной деятельности.

21. Психическое выгорание:

- а) неизбежно возникает в профессиональной деятельности при продолжительном её выполнении;
- б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений;
- в) является обратимым феноменом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	51% и выше правильных ответов
не зачтено	Менее 50% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	отказа обучающегося от ответа	ошибки	х задач с некоторым и недочетами	некоторым и недочетами	ошибок и недочетов	без ошибок и недочетов	
--	-------------------------------	--------	----------------------------------	------------------------	--------------------	------------------------	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

9. Психофизиологические основы трудовых процессов
10. Компетентностный подход в психологии труда
11. Индивидуальный стиль деятельности
12. Понятие профессионально важных качеств деятельности
13. Развитие личности профессионала
14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности
15. Профессиональная ориентация

16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор
17. Профессиональное консультирование
18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья
19. Проектирование средств отображения информации и органов управления
20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»
21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»
22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»
23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность
24. Эргономический анализ техники

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда
2. Методы психологии труда
3. Трудовой пост и его компоненты
4. Понятие профессиональной деятельности
5. Психологическая структура профессиональной деятельности
6. Основные типы и виды профессиональной деятельности
7. Психологическая структура совместной деятельности
8. Психологические механизмы формирования деятельности

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Оценка «превосходно» ставится при полностью и успешно выполненных всех

Оценка	Критерии оценивания
	теоретических (91-100% баллов от максимально возможных) и практических заданиях (лидерство в групповой работе, все презентации и отчёты сданы в срок), а также дополнительной активности студента (участие в научном клубе, в научных олимпиадах, выступление на научных конференциях по теме дисциплины, работа в профориентационных программах, изучение дополнительной научной литературы), что отражает превышение требуемого уровня овладения программным материалом по всем разделам дисциплинам, развитие всех компетенций и очень высокий уровень мотивации студента.
отлично	Оценка «отлично» ставится при полностью и успешно выполненными всех теоретических (81-90% верно выполненных заданий) и практических заданиях (лидерство в групповой работе, презентация и отчеты по выполненным работам сданы в указанный срок), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, высокий уровень мотивации студента.
очень хорошо	Оценка «очень хорошо» ставится при полностью выполненными всех теоретических (71-80% верно выполненных заданиях) и практических заданиях (активное обсуждение на практических занятиях, презентации и отчёты сданы в указанный срок, возможны небольшие погрешности), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента выше среднего.
хорошо	Оценка «хорошо» — полностью и успешно выполненными все теоретические (61 – 70% верно выполненных заданий) и практические задания (презентация и отчеты по выполненным работам сданы полностью и в указанный срок), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, средний уровень мотивации студента.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» — частично выполненные теоретические (51-60% верно выполненных заданий), в презентациях и отчетах допущены негрубые ошибки, то отражает частичное овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента ниже среднего.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» — невыполненные или выполненные частично теоретические (41-50% верно выполненных заданий) и практических заданий, допущены грубые ошибки в презентации и оформлении отчетов по заданиям, частичное овладение программным материалом и недостаточное развитие необходимых компетенций, низкий уровень мотивации студента.
плохо	Оценка «плохо» — отсутствие или очень низкий уровень выполнения теоретических (менее 40% верно выполненных заданий) и практических заданий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Прохорова Мария Вячеславовна. Инженерная психология : учебно-методическое пособие / М. В. Прохорова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2015. - 40 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850017&idb=0>.
2. Носкова Ольга Геннадьевна. Психология труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / под. ред. Е. А. Климова. - М. : Академия, 2004. - 384 с. - (Высшее профессиональное образование. Психология). - ISBN 5-7695-1717-4 : 191.62., 27 экз.
3. Психология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 "Педагогика и психология" / под ред. А. В. Карпова. - М. : Владос-Пресс, 2005. - 350 с. - (Учебник для вузов). - ISBN 5-305-00111-0 : 104.50., 1 экз.
4. Климов Евгений Александрович. Введение в психологию труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению "Психология" и специальностям "Психология", "Клиническая психология" / МГУ им. М. В. Ломоносова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Изд-во Моск. ун-та : Академия, 2004. - 336 с. - (Классический университетский учебник / ред. совет: В. А. Садовничий (пред.) [и др.]). - Лит.: с. 307 - 326. - Предмет. указ.: с. 327 - 334. - ISBN 5-211-06026-1 ; 5-7695-20 : 167.09., 14 экз.
5. Прохорова Мария Вячеславовна. Психология профессиональной деятельности : практикум / М. В. Прохорова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2024. - 92 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=892340&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Практикум по инженерной психологии и психологии труда : [учеб. пособие для вузов по специальности "Психология"] / [редкол.: А. А. Крылов (отв. ред.) и др.] ; ЛГУ им. А. А. Жданова. - Л. : Изд-во ЛГУ, 1983. - 207 с. : ил. - 0.65., 1 экз.
2. Венда Валерий Федорович. Инженерная психология и синтез систем отображения информации. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Машиностроение, 1982. - 344 с. : ил. - 1.60., 2 экз.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Ассоциация менеджеров
<http://amr.ru>
2. Институт практической психологии «Иматон»
<http://www.imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук
<http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии»
<http://ht.ru/cms/>
5. Национальный форум «Информационное общество. Электронное государство. Электронное правительство».
<http://softtool.ru>

6. Нижегородская областная служба занятости населения.

<http://czn.r52.ru/>

7. Портал для людей с ограниченными возможностями.

<http://dislife.ru>

8. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

<http://psy.msu.ru/>

10. Факультет психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского

<https://www.sgu.ru/structure/fps>

9. Факультет психологии СПбГУ.

<http://psy.spbu.ru>

10. Факультет психологии ТвГУ

<https://psychology.tversu.ru/>

11. Факультет психологи ЯрГУ им.П.Г.Демидова

<http://psy.uniyar.ac.ru>

12. Хэдхантер – крупнейший российский портал по поиску работы и сотрудников

<https://hh.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Мультимедийный проектор, экран (плазма), наличие доступа к Интернету

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.03.02 - Конфликтология.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Акимова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.