

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 Учёного совета ННГУ
протокол от
«_14_» ____12____ 2021 г. № 4__

Рабочая программа дисциплины
Психология труда

37.03.02 Конфликтология
(код и наименование направления подготовки)

Социальная конфликтология
(наименование профиля подготовки, направленности программы)

Бакалавр
Квалификация (степень) выпускника

Нижний Новгород
2022

1. Место и цели дисциплины

«Психология труда» в структуре ООП

Дисциплина «Психология труда» относится к числу обязательных дисциплин профессионального цикла Б1.О.30 базовой части блока Б.1 Дисциплины (Модули) Основной образовательной программы (ООП) ННГУ подготовки бакалавра по направлению 37.03.02. Дисциплина «Конфликтология» изучается в бакалавриате на 3 году обучения, в 6 семестре согласно базовому учебному плану подготовки бакалавров.

Изучение данной дисциплины базируется на знании общеобразовательной программы по следующим отраслям психологии: общая психология, социальная психология, психология развития и возрастная психология, психодиагностика. Обучение данной дисциплине основано на полученных знаниях, приобретённых навыках и умениях в ходе освоения смежных отраслей: психофизиология, математические методы в психологии.

Освоение психологии труда необходимо для прохождения производственной практики, изучения организационной психологии, подготовки выпускной квалификационной работы по данному профилю.

Целью освоения дисциплины является формирование у бакалавра базовых способностей и готовности работать для повышения удовлетворенности человека трудом и ростом производительности труда.

Задачи дисциплины:

- развить представление о психологии труда как научном направлении, в том числе сформировать знания основных психологических понятий и теоретических подходов к изучению профессиональной деятельности человека;
- сформировать понимание прикладного значения психологии труда в реальной деятельности человека;
- сформировать мотивацию к работе в сфере психологии труда;
- сформировать базовые навыки проведения психологического анализа трудовой деятельности и разработки профессиограмм на основе его результатов;
- сформировать умения проводить анализ индивидуального стиля деятельности и составлять его описание;
- сформировать умения составлять описание компетенций;
- сформировать умения разрабатывать план личностного и профессионального роста на основе описания компетенций;
- сформировать базовые навыки проведения профессиональной ориентации и профессионального консультирования;
- сформировать базовые знания в сфере профессионального самоопределения лиц с ограниченными возможностями;
- способствовать формированию социально ответственной позиции психолога, его готовности жить в инклюзивном обществе и сотрудничать с людьми с ограниченными возможностями;
- сформировать базовые знания о системах «человек-машина» и способность их классифицировать;
- изучить психофизиологические основы деятельности оператора;
- освоить инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина» (СЧМ);
- овладеть навыками психологического анализа деятельности оператора;
- научиться проводить инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф;
- научиться проводить классификацию и анализ ошибок оператора;
- научиться определять трудозатраты на управление СЧМ;

- научиться разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов;
- сформировать базовые умения по разработке мероприятий, направленных на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда;
- научиться проводить анализ эргономичности СЧМ на основе анализа её свойств;
- сформировать понимание этических норм в работе в сфере психологии труда;
- развить презентационные навыки и умения работать в команде.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Студент, освоивший программу, должен обладать следующими компетенциями:

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социальнопартнерских 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
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	ИОПК-7.1. Анализирует границы своей компетентности с учетом этических норм и правил при выполнении профессиональной деятельности
	ИОПК-7.2. Демонстрирует навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления

3. Структура и содержание дисциплины «Психология труда»

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Объем дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единицы, всего 144 часа, из которых

для очной формы обучения

66 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (32 часов занятия лекционного типа и 32 часа – занятия семинарского типа (практические занятия), в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости), 42 часа составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов отводится на подготовку студента к промежуточной аттестации. Структура дисциплины представлена в таблице 2.

Таблица 2

Структура дисциплины «Психология труда» очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	семинарского типа	Всего	
Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»					
Тема 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда	7	2	2	4	3
Тема 2. Методы психологии труда	8	2	3	5	3
Тема 3. Трудовой процесс и его компоненты	7	2	2	4	3
Раздел I. Психология профессиональной деятельности					
Тема 1. Понятие профессиональной деятельности	6	1	2	3	3
Тема 2. Психологическая структура профессиональной деятельности	6	1	2	3	3
Тема 3. Основные типы и виды профессиональной деятельности	5	2		2	3
Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности	4	1		1	3
Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности	5	2		2	3
Тема 9. Психофизиологические основы трудовых процессов	9	2	4	6	3
Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда	8	2	3	5	4
Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности					
Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности	9	2	2	4	4
Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности	5	2		2	3
Тема 13. Развитие личности профессионала	4	1		1	3
Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	4	1		1	3
Раздел III. Прикладная психология труда					
Тема 15. Профессиональная ориентация	7	1	2	3	4
Тема 16. Профессиональный отбор.	5	1		1	4

Профессиональный подбор					
Тема 17. Профессиональное консультирование	5	1		1	4
Тема 18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья	7	1	2	3	4
Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина»					
Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления	4	1		1	3
Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»	4	1		1	3
Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина»					
Тема 21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»	4	1		1	3
Тема 22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»	9	1	4	5	4
Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»					
Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, освояемость, экологичность. Эргономический анализ техники	10	1	4	5	5
Контроль самостоятельной работы	2			2	
Итого	144	32	32	2	78

Содержание разделов дисциплины представлено в табл. 4.

Таблица 4.
Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятий	Форма текущего контроля
1	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	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
2	Раздел I. Психология	Тема 4. Понятие профессиональной	Лекции,	Презентация

	профессиональной деятельности	<p>деятельности</p> <p>Тема 5. Психологическая структура профессиональной деятельности</p> <p>Тема 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности</p> <p>Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности</p> <p>Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности</p> <p>Тема 9. Психофизиологические основы трудовых процессов</p> <p>Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда</p>	практические занятия	результатов самостоятельной работы, тестирование
3	Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности	<p>Тема 11. Индивидуальный стиль в психологии труда</p> <p>Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности</p> <p>Тема 13. Развитие личности профессионала</p> <p>Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности</p>	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
4	Раздел III. Прикладная психология труда	<p>Тема 15. Профессиональная ориентация</p> <p>Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор</p> <p>Тема 17. Профессиональное консультирование</p> <p>Тема 18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья</p>	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
5	Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина»	<p>Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления</p> <p>Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания системы «человек-машина»</p>	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
6	Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина»	<p>Тема 21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»</p> <p>Тема 22. Показатели точности и надёжности работы системы «человек-машина»</p>	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
7	Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»	Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники.	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование

Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»

Тема 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда

Лекция. Определение психологии труда. Объект, предмет психологии труда. Цели и задачи психологии труда на современном этапе её развития. Место психологии труда в системе наук и её междисциплинарные связи.

Тема 2. Методы психологии труда

Лекция. Общепсихологические и специфические методы психологии труда. Классификации методов психологии труда на основе целей и задач исследования.

Неэкспериментальные методы психологии труда. Внешнее (непосредственное) наблюдение; дополнительные приемы и методы внешнего наблюдения: фотография рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности, анализ ошибочных действий. Самонаблюдение (внутреннее). Формы самонаблюдения в психологии труда: самоотчет профессионала и включенное наблюдение (трудовой метод). Анализ рабочих документов. Опросные методы. Устный опрос (беседа, интервью), письменный опрос (анкетирование). Метод экспертной оценки и его разновидности: метод обобщения независимых характеристик, метод критических инцидентов. Метод анамнеза.

Экспериментальные методы. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда.

Психодиагностические методы. Объективный, субъективный, проективный подходы. Профессионально-психологическое тестирование.

Метод профессиографирования. Принципы профессиографирования. Виды профессиографирования. Профессиограмма и психограмма. Основы психологического описания профессии.

Практическое занятие. Описание профессии (на примере массовых профессий). Структура профессиограммы включает общие данные о профессии, требования к профессиональной квалификации, описывает возможности карьерного роста, содержание деятельности, средства труда, специфику профессионального взаимодействия, особенности планирования работы и ресурсов, организацию деятельности, мотивацию и контроль труда, трудности в работе, профессиональные ограничения, психограмму.

Задание выполняется группой студентов. Каждая группа, состоящая из 4-8 студентов, самостоятельно разрабатывает профессиограмму для 2 видов профессиональной деятельности и проводит её презентацию на практических занятиях.

Тема 3. Трудовой процесс и его компоненты

Лекция. Эргатическая система. Эргатические функции. Эргономика. Трудовой пост и его структура. Средства и условия деятельности как компоненты трудового поста.

Практическое занятие. Студенты индивидуально выполняют данное задание. В процессе выполнения задания студенты самостоятельно изучают и описывают структуру трудового поста на примере сказок. Цель данного задания - освоение структуры трудового поста и формирование навыков его анализа. Данные заносятся в таблицу, которая включает в себя: заданные цели (представления) о результате деятельности; заданный предмет; систему средств труда; систему профессиональных служебных обязанностей или заданных трудовых функций; производственную среду, предметные и социальные условия труда (витальная среда, социальные условия, информационный компонент, «золотое правило» ПТ).

Время презентации составляет 5 минут.

Раздел I. Психология профессиональной деятельности

Тема 4. Понятие профессиональной деятельности

Лекция. Профессиональная деятельность. Специфические признаки деятельности. Общепсихологические свойства деятельности. Внешний и внутренний план деятельности.

Практическое занятие. Группа студентов проводит профессиографический анализ деятельности на примере массовой профессии. Результаты профессиографического анализа деятельности отражаются в профессиограмме. По своему выбору студенты разрабатывают информационную или диагностическую профессиограмму. Для сбора данных студенты используют не менее 3 методов психологии труда: анализ документов и Интернет-ресурсов (при составлении общей характеристики профессии); наблюдение на основе специально разработанный программы исследования (целесообразно включить хронометраж); интервью; психологический анализ деятельности (по В.Д. Шадрикову); анализ продуктов деятельности; анализ ошибок; психологическая диагностика (для разработки психограммы).

При обработке данных в связи с небольшим объёмом выборки испытуемых или документов для анализа студентам целесообразно сделать основной акцент на применении качественных методов, в том числе использовать метод экспертной оценки, сравнительный анализ документов, сравнительный анализ результатов наблюдения. Из количественных методов целесообразно применять меры центральной тенденции; возможно, применение анализа достоверности различий с помощью таблиц сопряжённости 2х2. При интерпретации данных для описания строения деятельности целесообразно использовать структурно-системный анализ. При составлении психограммы следует применять функционально-структурный анализ.

Время презентации профессиограммы: 30 минут.

Тема 5. Психологическая структура профессиональной деятельности

Лекция. Психологическая структура профессиональной деятельности. Структурно-морфологическая парадигма психологического анализа деятельности. Три уровня организации деятельности. Компонентный и элементный способы анализа деятельности. Функционально-динамическая парадигма психологического анализа деятельности. Инвариантная психологическая структура деятельности и её основные компоненты.

Тема 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности

Лекция. Полиморфизм типов и видов деятельности. Трудовая, игровая и учебная деятельности. Индивидуальная и совместная деятельности. Классификация видов деятельности по предметной сфере (Е.А.Климов): человек-техника, человек-человек, человек-природа, человек-знак, человек – художественный образ. Внешняя и внутренняя деятельности. Исполнительская и управленческая деятельности. Классификация видов деятельности в зависимости от условий её выполнения (Е.А.Климов): бытовой микроклимат, открытый воздух, моральная ответственность, необычные и экстремальные. Непосредственная и опосредованная деятельность. Умственная и физическая деятельности. Психологическая специфика операторской деятельности. Психологическая специфика управленческой деятельности.

Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности

Лекция. Специфика совместной деятельности. Соотношение индивидуальной и совместной деятельности. Компоненты психологической структуры совместной деятельности. Признаки совместной деятельности.

Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности

Лекция. Психологические механизмы формирования деятельности. Понятие действия. Общие признаки действия. Классификация действий. Классификация действий трудовой деятельности в соответствии с целями: ориентировочные, исполнительские, корректировочные, завершающие. Действие. Операция. Движение. Формирование профессиональных умений и навыков. Навык. Умение. Структура двигательного навыка и его формирование (Н.А.Бернштейн). Проблема научения.

Тема 9. Психофизиологические основы трудовых процессов

Лекция. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности. Критерии тяжести физического труда. Классификация трудовой деятельности по тяжести труда. Показатели оценки напряжённости труда. Классификация трудовой деятельности по напряжённости труда. Методы оценки тяжести и напряжённости труда.

Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда

Лекция. Понятие «компетенция». Модель компетенций. Компетентностный подход. Виды компетенций. Специфика американского, британского подходов к построению модели компетенций. Многомерная модель компетенций. Описание компетенций. Методы разработки моделей компетенций.

Практическое занятие. Разработка целостной модели компетенций (на примере массовых профессий) с использованием анализа рабочих документов (резюме и вакансий). Ранжирование компетенций. Определение значимых компетенций с использованием таблиц сопряжённости 2x2. Дифференциация компетенций по группам. Разработка плана личностного и профессионального для развития компетенций. Задание выполняется в группе 4-8 студентов. Каждая группа разрабатывает модель компетенций для двух профессий.

Время презентации модели компетенций составляет 20 минут.

Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности

Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности

Лекция. Предпосылки и сущность концепции индивидуального стиля деятельности. Определение индивидуального стиля деятельности в широком и узком смысле слова (Е.А.Климов). Исследования индивидуального стиля деятельности. Типологический подход. Эмпирический подход. Естественнонаучный подход.

Практическое занятие. Сравнительный анализ и описание индивидуальных стилей деятельности 2-6 работников (на примере массовых профессий) с использованием метода наблюдения. Подготовку к началу работы (или к выполнению основных операций). Продолжительность, скорость и качество выполнения основных операций, характерные особенности выполнения основных операций. Частота перерывов. Ошибки в ходе выполнения работы и их исправление. Окончание рабочей смены.

Время презентации сравнительного анализа индивидуальных стилей составляет 30 минут.

Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности

Лекция. Понятие профессионально важных качеств. Структура профессиональной пригодности: абсолютные ПВК; относительные ПВК; мотивационная готовность; анти-ПВК. Формирование системы ПВК. Ведущие и базовые ПВК. ПВК качества и ПВК производительности. ПВК освоения деятельности и ПВК выполнения деятельности. Информационные ПВК и ПВК исполнения деятельности. ПВК, необходимые для выполнения деятельности в разных условиях (нормальных, усложнённых, экстремальных). Оценка степени сформированности и организованности ПВК.

Тема 13. Развитие личности профессионала

Лекция. Понятие профессионализации. Стадии профессионализации: поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности.

Прогрессивная стадия профессионального развития. Формирование мотивов профессиональной деятельности. Формирование профессиональных знаний и представлений. Формирование профессионально важных качеств личности. Регрессивная стадия профессионального становления. Профессиональная деформация личности. Проявление профессиональной деформации в мотивационной сфере. Проявление профессиональной деформации в познавательной сфере. Профессиональная деформация личностных характеристик. Феномен психического выгорания.

Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности

Лекция. Определения и роль функциональных состояний. Классификация функциональных состояний. Факторы, детерминирующие развитие и возникновение функциональных состояний. Принципы диагностики функциональных состояний. Методы диагностики функциональных состояний. Виды функциональных состояний: работоспособность, монотония, утомление. Профилактика утомления и монотонии. Режим труда и отдыха. Комнаты эмоционально-психологической разгрузки.

Практическое занятие. Студенты в группе из 2-3 человек готовят комплекс упражнений на снижение утомления сотрудников напряжённого труда в течение рабочего дня, которые возможно выполнить в повседневной одежде на рабочем месте. Занятия выполняются под музыку. Презентация комплекса физических упражнений проводится на практических занятиях. Физические упражнения выполняются и студентами, и преподавателем.

Продолжительность комплекса физических упражнений составляет 5-10 минут

Практическое занятие. Студенты в группе из 2-3 человек готовят проект комнаты психологической разгрузки для сотрудников тяжёлого труда, где они могли бы снять утомление в течение перерыва. На практических занятиях студенты представляют наглядный образ (картинку) проекта комнаты психологической разгрузки, где выделены определённые зоны, расставлено оборудование. Отмечается используемая музыка, запахи.

Время презентации комнаты психологической разгрузки составляет 10 минут.

Раздел III. Прикладная психология труда

Тема 15. Профессиональная ориентация

Лекция. Содержание и цели профориентации. Формы профориентации: профпросвещение, профконсультация, профподбор и профотбор. Соотношение между формами профориентационной работы. Основные подходы к проблеме выбора профессии в психологии. Психологическая характеристика выбора профессии как процесса формирования цели. Профессиональные планы. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование профессиональных планов.

Практическое занятие. Профессиональная психодиагностика школьников выпускных классов с использованием 2 тестов: дифференциально-диагностического опросника Е.А.Климова и опросника профессиональных предпочтений Дж.Холланда, модифицированного Г.В.Резапкиной. Разработка психологической характеристики интересов, ценностных ориентаций и мотивов выбора профессии; составление рекомендаций на основе полученных данных и обсуждение полученных результатов и рекомендаций со школьником. Задание выполняется каждым студентом индивидуально.

Время презентации результатов профориентационного обследования составляет 10 минут.

Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор

Лекция. Профессиональный отбор и профессиональный подбор как самостоятельные формы профориентационной работы. Цели, задачи, этапы профессионального отбора. Психологическая диагностика степени соответствия кандидата определённой профессии. Абсолютная и относительная профпригодность. Цели, задачи, этапы профессионального подбора. Поиск профессии и рабочего места, соответствующих мотивации, интересам и способностям личности.

Тема 17. Профессиональное консультирование

Лекция. Профконсультация как одна из форм профориентационной работы. Цели и функции профессионального консультирования. Требования к профконсультационной ситуации и условия её проведения. Основные этапы проведения профконсультации. Этика проведения профконсультационной работы. Личность профконсультанта. Оборудование и методики, необходимые для проведения профконсультационной работы. Оценка эффективности работы профконсультанта.

Тема 18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья

Лекция. Виды функциональных нарушений у лиц с ограниченными возможностями здоровья. Нарушения статодинамической функции. Нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена веществ, внутренней секреции. Сенсорные нарушения. Психические нарушения. Психологические факторы, влияющие на профессиональное самоопределение лиц с разными видами ограничений возможностей здоровья. Разработка индивидуальных планов профессионального самоопределения людей с ограниченными возможностями здоровья. Инклюзивное профессиональное образование. Эффективная профессиональная подготовка лиц с ограниченными возможностями. Социально-психологические аспекты адаптации людей с ограниченными возможностями для требований рынка труда. Требования к этике профессионального консультанта, работающего с лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Практическое занятие. Профессиональная психодиагностика подростков с ограниченными возможностями (нарушения опорно-двигательной системы, сенсорные нарушения, нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена веществ) проводится с использованием 2 тестов: дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова и опросника профессиональных предпочтений Дж.Холланда, модифицированного Г.В. Резапкиной. Разработка психологической характеристики интересов, ценностных ориентаций и мотивов выбора профессии. Составление рекомендаций на основе полученных данных с учётом информации об ограниченных возможностях подростка, информации об образовательных учреждениях для лиц с данным видом нарушений, требованиях и условиях рынка труда. Обсуждение полученных результатов и рекомендаций со школьником.

Задание выполняется группой из 4-8 студентов. Непосредственно тестирование проводится 1 студентом, который наиболее точно сможет выполнить поставленную задачу, соблюсти все требования профессиональной этики. Остальные члены группы участвуют в этапе подготовке тестирования, обработки и интерпретации данных, составлении рекомендаций, написании отчёта.

Время презентации результатов профориентационного обследования составляет 10 минут.

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

Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления

Лекция. Классификация и общие инженерно-психологические требования к средствам отображения информации. Инженерно-психологические требования к отдельным видам зрительной индикации. Кодирование информации. Инженерно-психологические требования к акустическим индикаторам. Перспективные средства отображения информации. Построение систем отображения информации. Классификация и общие инженерно-психологические требования к органам управления. Инженерно-психологические требования к отдельным типам органов управления. Совместное расположение индикаторов и органов управления. Инженерно-психологические принципы построения систем ввода и информации.

Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»

Лекция. Особенности проектирования систем «человек-машина». Проектирование и моделирование деятельности оператора. Учёт инженерно-психологических требований в процессе производства.

Практическое занятие. Группа из 3—4 студентов проводит описание и анализ деятельности оператора на уровне системы и разрабатывает рекомендации по оптимизации операторской работы. Сбор данных начинается с использования метода анализа технической документации и фотографии рабочего дня, далее используются: метод описания перечня функций, метод пространственно-организационного описания. Дополнить и углубить свою работу студенты могут, применяя метод многомерно-векторного описания. На основе полученных данных студенты выявляют требования к психическим свойствам оператора в СЧМ и разрабатывают рекомендации по оптимизации его работы.

Время презентации отчёта каждой группой: 15 минут.

Практическое занятие. Студенты продолжают работать в сформированных при выполнении первого практического занятия группах по 3—4 человека. При выполнении данного задания студенты используют данные и результаты психологического анализа деятельности операторов. Каждая группа должна предложить свою программу организации труда операторов. Программа включает расчет необходимых трудозатрат на управление СЧМ и численности операторов, определение продолжительности рабочей смены операторов и интервалов между сменами. Наряду с расчётной частью студенты предлагают мероприятия по снижению нервно-психического напряжения в операторской деятельности и разрабатывают их программу. В заключительной части проекта указываются методы контроля состояния операторов и динамики их работоспособности.

Время презентации отчёта каждой группой: 20 минут.

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

Тема 21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»

Лекция. Понятие инженерно-психологической оценки и принципы её проведения. Проведение измерений в процессе инженерно-психологической оценки. Оценка соответствия техники инженерно-психологическим требованиям. Цели и показатели экономической оценки системы «человек-машина». Влияние реализации инженерно-психологических требований на экономическую эффективность системы «человек-машина».

Тема 22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы

Лекция. Проблема надёжности оператора. Отказ технического устройства. Интенсивность отказа технических устройств. Экспоненциальный закон надёжности. Применение методов и показателей технической надёжности к человеку-оператору. Виды отказов оператора. Структурный метод надёжности выполнения оператором заданной деятельности. Оператор как компонент системы, способствующий повышению ее надёжности. Вероятность появления в связи с отказом оператора. Саморегуляция и надёжность оператора. Режимы работы оператора и его надёжность.

Практическое занятие. Группа из 3-4 студентов проводит инженерно-психологический анализ 2 крупных аварий и техногенных катастроф в атомной энергетике, космосе, в авиационном,

водном транспорте, на железной дороге. Основным методом сбора данных является анализ документов (литературы и Интернет-ресурсов). Студенты представляют собранные и проанализированные данные на практическом занятии. В ходе презентации указывается место возникновения, хронология, вид аварии или катастрофы, обсуждаются причины, роль человеческого фактора в возникновении аварии или катастрофы, возможность её предотвращения. В заключении студенты отвечают на вопрос, каким образом инженерно-психологические знания могли способствовать предотвращению аварии или катастрофы, а также формулируют рекомендации инженерных психологов для руководителей данной отрасли народного хозяйства.

Время презентации отчета каждой группы: 30 минут.

Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»

Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники

Лекция. Понятие эргономичности. Свойства техники: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Качественные показатели эргономичности.

Практическое занятие. Группа из 4-6 студентов проводит анализ эргономических свойств предмета бытовой техники: управляемости, обслуживаемости, осваиваемости, обитаемости. Цель данного задания — сформировать базовые навыки и умения проведения эргономического анализа техники. При проведении работы анализируются эксплуатационные документы. Данные анализа предоставляются в виде таблицы, в которой указаны эргономические свойства, предмет бытовой техники и его описание. По итогам исследования составляется презентация, в которой указываются: марка выбранного предмета, цель его использования, год покупки, частота использования, описываются эргономические свойства прибора.

Время презентации эргономического анализа техники составляет 10 минут.

4. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины «Психология труда» используются следующие образовательные технологии: тестирование, письменный отчет, презентация проектов, групповая дискуссия. Для оценивания полученных знаний используется тестирование, для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются прикладные задания, которые выполняются самостоятельно студентами, а на практических занятиях проводятся презентации и обсуждения выполненной работы.

Самостоятельная работа студентов направлена на формирование компетенций при выполнении следующих заданий: трудовой пост, профессиографический анализ деятельности, разработка модели компетенций, индивидуальный стиль деятельности, производственная гимнастика, комната психологической разгрузки, профессиональная ориентация (подростков), профессиональная ориентация (подростков с ограниченными возможностями здоровья), описание и анализ деятельности оператора на уровне системы, организация трудовой деятельности операторов, инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф, эргономический анализ бытовой техники. По окончании курса проводится экзамен. Итоговая оценка ставится по результатам тестирования (оценивающего знания теоретической части) при наличии полностью выполненных практических заданий (оценивающих практическое овладение умениями и навыками).

5. Формы организации и контроля самостоятельной работы студентов

Формы организации и контроля самостоятельной работы приведены в таблице 5.

Самостоятельная работа студентов направлена на формирование компетенций при выполнении следующих заданий: трудовой пост, профессиографический анализ деятельности, разработка модели компетенций, индивидуальный стиль деятельности, производственная гимнастика, комната психологической разгрузки, профессиональная ориентация (подростков), профессиональная ориентация (подростков с ограниченными возможностями здоровья), описание и анализ деятельности оператора на уровне системы, организация трудовой деятельности операторов, инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф, эргономический анализ бытовой техники. По окончании курса проводится экзамен. Итоговая оценка ставится по результатам тестирования (оценивающего знания теоретической части) при наличии полностью выполненных практических заданий (оценивающих практическое овладение умениями и навыками).

Наряду с проведением презентации студенты предъявляют отчёт в письменной форме.

Таблица 5

Содержание и порядок выполнения самостоятельной работы

№	Содержание работы	Методы работы	Форма работы	Форма текущего контроля успеваемости
1	Трудовой пост	Теоретический анализ сказки	Индивидуальная	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
2	Профессиографический анализ деятельности	Анализ документов, наблюдение, тестирование, интервью	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
3	Разработка модели компетенций	Анализ документов, статистический анализ	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
4	Индивидуальный стиль деятельности	Наблюдение, интервью, тестирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
5	Производственная гимнастика	Теоретический анализ	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), проведение

				комплекса упражнений
6	Комната психологической разгрузки	Моделирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
7	Профессиональная ориентация подростков	Тестирование	Индивидуальная	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
8	Профессиональная ориентация подростков с ограниченными возможностями здоровья	Тестирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
9	Описание и анализ деятельности оператора на уровне системы	Анализ технической документации, фотография рабочего дня, метод описания перечня функций, метод пространственно-организационного описания	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
10	Организация трудовой деятельности операторов	Наблюдение, интервью, анализ документов, моделирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
11	Инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф	Анализ документов, анализ ошибок деятельности	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
12	Анализ эргономических свойств бытовой техники		Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация

6. Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведено в Приложении 1.

6.2. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине. Описание шкал оценивания

Аттестация по дисциплине проходит в виде экзамена. Дисциплина считается освоенной после презентации и сдачи отчётов по результатам всех видов самостоятельной работы, и тестирования по темам лекционных занятий. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в Приложении 1.

Критерии оценок экзамена перечислены ниже.

Оценка «превосходно» ставится при полностью и успешно выполненных всех 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.

Оценка «отлично» ставится при полностью и успешно выполненных 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.

Оценка «очень хорошо» ставится при полностью выполненных 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.

Оценка «хорошо» — полностью и успешно выполненные 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.

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.

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.

Оценка «плохо» — отсутствие или очень низкий уровень выполнения теоретических (менее 40% верно выполненных заданий) и практических заданий.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии: тестирование, проводимое в заключительной части лекции.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания: индивидуальные и групповые презентации, отчёты о результатах самостоятельной работы (трудовой пост, профессиографический анализ деятельности, разработка модели компетенций, индивидуальный стиль деятельности, производственная гимнастика, комната психологической разгрузки, профессиональная ориентация (подростков), профессиональная ориентация (подростков с ограниченными возможностями здоровья), описание и анализ деятельности оператора на уровне системы, организация трудовой деятельности операторов, инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф, эргономический анализ бытовой техники).

6.3. Критерии* и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенций

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Процедуры оценивания результатов обучения
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социальнопартнерских отношений	ИОПК-4.1. Анализирует особенности протекания межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов	<i>Практическое занятие 1. Трудовой пост</i> <i>Практическое занятие 11. Инженерно-психологический анализ техногенных катастроф</i>
	ИОПК-4.2. Демонстрирует навыки конструирования социально-партнерских отношений	<i>Практическое занятие 10. Организация трудовой деятельности операторов</i>
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	ИОПК-7.1. Анализирует границы своей компетентности с учетом этических норм и правил выполнения профессиональной деятельности	<i>Практическое занятие 4. Индивидуальный стиль деятельности</i> <i>Практическое занятие 7. Профессиональная ориентация подростков;</i> <i>Практическое занятие 8. Профессиональная ориентация подростков с ограниченными возможностями здоровья</i>
	ИОПК-7.2. Демонстрирует навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления	<i>Практическое занятие 2. Профессиографический анализ деятельности</i> <i>Практическое занятие 3. Разработка целостной модели компетенций</i>

		Практическое занятие 9. Описание и анализ деятельности оператора
--	--	---

6.4. Тестовые задания для оценки компетенций

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Тестовый вопрос	Правильный вариант ответа (1 балл)
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	Выберите нужный вариант ответа	
	1. Основными задачами психологии труда являются: а) повышение производительности трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней; б) повышение качества работы; в) повышение прибыли организации.	а) повышение производительности трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней;
	2. Объектом изучения эргономики является: а) рабочая среда; б) человек или группа людей, выполняющих трудовую деятельность; в) система «человек-машина».	в) система «человек-машина».
	3. Системотехническое направление инженерной психологии включает: а) разработку методов исследования; б) разработку методов повышения работоспособности операторов; в) оценку надёжности и эффективности СЧМ.	в) оценку надёжности и эффективности СЧМ.
	4. «Золотое правило» психологии труда гласит: а) от каждого – по возможностям; б) от каждого – по способностям; в) взаимосообразность челока и работы.	в) взаимосообразность челока и работы.
	5. К специальным методам психологии труда относятся: а) тестирование; б) трудовой метод; в) интервью.	б) трудовой метод.
	6. Профессиограмма представляет собой: а) описание содержательных и структурных характеристик профессии; б) требования, предъявляемые профессией к психологическим и психофизиологическим качествам	а) описание содержательных и структурных характеристик труда.

	<p>субъекта труда; в) общие данные о профессии.</p>	
	<p>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.</p>	<p>а) систему, в которой объединены в иерархической взаимосвязи компетенции, важные для достижения результата в деятельности.</p>
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	Выберите нужный вариант ответа	
	<p>1. Профессиональное развитие личности а) начинается на стадии освоения профессии; б) заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности; в) не является целостным процессом.</p>	<p>а) начинается на стадии освоения профессии;</p>
	<p>2. Профессиональное развитие личности включает: а) только прогрессивную стадию; б) только регрессивную стадию; в) прогрессивную и регрессивную стадии.</p>	<p>в) прогрессивную и регрессивную стадии.</p>
	<p>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.</p>	<p>а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений</p>
	<p>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.</p>	<p>а) включение в реальную профессиональную деятельность и подчинение её целям;</p>
	<p>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.</p>	<p>б) ключевым ПВК является долговременная память и ещё ряд специальных ПВК;</p>

	<p>6. Результатом профессиональной деформации личности могут быть:</p> <p>а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;</p> <p>б) серьёзное ухудшение выполнения профессиональных обязанностей;</p> <p>в) повышение результативности профессиональной деятельности.</p>	<p>а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;</p>
	<p>7. Психическое выгорание:</p> <p>а) неизбежно возникает в профессиональной деятельности при продолжительном её выполнении;</p> <p>б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений;</p> <p>в) является обратимым феноменом.</p>	<p>б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.</p>
	<p>8. Конечные цели профессиональной ориентации</p> <p>а) установление оптимальное соответствие между личностью и профессией, упорядочение и регулировка перемещений в сфере труда;</p> <p>б) обеспечение притока нужных кадров в экономику страны;</p> <p>в) подбор наиболее востребованной на рынке труда профессии для выпускника школы.</p>	<p>а) установление оптимальное соответствие между личностью и профессией, упорядочение и регулировка перемещений в сфере труда;</p>
	<p>9. Профессиональная ориентация реализуется в следующих формах:</p> <p>а) профессиональное просвещение, профессиональное консультирование, профессиональный подбор, профессиональный отбор;</p> <p>б) только профессиональная антропометрическая и психологическая диагностика;</p> <p>в) только профессиональная пропаганда.</p>	<p>а) профессиональное просвещение, профессиональное консультирование, профессиональный подбор,</p>
	<p>10. На прогрессивной стадии профессионального становления личности, прежде всего, формируются:</p> <p>а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;</p> <p>б) только мотивы профессиональной деятельности;</p> <p>в) только профессиональные знания.</p>	<p>а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений.</p>
	<p>11. К наиболее существенным факторам, влияющим на формирование профессиональных планов подростка, не относится:</p> <p>а) семья;</p>	<p>б) состояние рынка</p>

	<p>б) состояние рынка труда; в) интересы и способности.</p>	труда.
	<p>12. Профессиональная консультация выполняет ряд основных функций: а) только информационная и диагностическая; б) только информационная и прогнозная; в) информационная, диагностическая и прогнозная.</p>	в) информационная, диагностическая и прогнозная.
	<p>13. Профессиональная реабилитация предполагает: а) возвращение больного к трудовой деятельности; б) адаптацию индивида к изменившимся условиям его жизни; в) лечебные воздействия.</p>	а) возвращение больного к трудовой деятельности.
	<p>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.</p>	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.
	<p>15. Профессиональное развитие личности а) начинается на стадии освоения профессии; б) заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности; в) не является целостным процессом.</p>	а) начинается на стадии освоения профессии;
	<p>16. Профессиональное развитие личности включает: а) только прогрессивную стадию; б) только регрессивную стадию; в) прогрессивную и регрессивную стадии.</p>	в) прогрессивную и регрессивную стадии.

<p>17. На прогрессивной стадии профессионального становления личности, прежде всего, формируются:</p> <p>а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;</p> <p>б) только мотивы профессиональной деятельности;</p> <p>в) только профессиональные знания</p>	<p>а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;</p>
<p>18. Профессиональное познание предполагает:</p> <p>а) включение в реальную профессиональную деятельность и подчинение её целям;</p> <p>б) только включение в реальную профессиональную деятельность;</p> <p>в) только подчинение её целям.</p>	<p>а) включение в реальную профессиональную деятельность и подчинение её целям.</p>
<p>19. Профессионально важные качества (ПВК) на этапе вхождения в деятельность формируются следующим образом:</p> <p>а) на этапе вхождения в деятельность развиваются ПВК, которые нужны для переработки информации;</p> <p>б) ключевым ПВК является долговременная память и ещё ряд специальных ПВК;</p> <p>в) интенсивно развивается прогнозирование и планирование деятельности.</p>	<p>б) ключевым ПВК является долговременная память и ещё ряд специальных ПВК;</p>
<p>20. Результатом профессиональной деформации личности могут быть:</p> <p>а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;</p> <p>б) серьёзное ухудшение выполнения профессиональных обязанностей;</p> <p>в) повышение результативности профессиональной деятельности.</p>	<p>а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;</p>
<p>21. Психическое выгорание:</p> <p>а) неизбежно возникает в профессиональной деятельности при продолжительном её выполнении;</p> <p>б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений;</p> <p>в) является обратимым феноменом.</p>	<p>б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.</p>

Итоговая оценка по тестовым заданиям	Количество баллов
--------------------------------------	-------------------

Превосходно	25-28 баллов
Отлично	21-24 баллов
Очень хорошо	17-20 баллов
Хорошо	13-16 баллов
Удовлетворительно	9-12 баллов
Неудовлетворительно	5-8 баллов
Плохо	0-4 балла

6.4. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки результатов обучения, характеризующих сформированность компетенций

Пример 1. Компетентностный подход. Разработка модели компетенций

1. Группа студентов разрабатывает целостную модель компетенций для той профессии, которая являлась объектом исследования для профессиографического анализа деятельности.

Компетенция – способность достигать результат в деятельности, основанная на личностных особенностях, знаниях, умениях, навыках, проявляемая в поведении (М.В.Прохорова).

Модель компетенций – система, в которой объединены в иерархической взаимосвязи компетенции, важные для достижения результата в деятельности (М.В.Прохорова).

Целостная модель (табл.6) объединяет во взаимосвязи компетенции, которые представлены по двум основаниям (профессиональные-личностные и концептуальные-операционные), что позволяет выделить 4 группы компетенций (когнитивные, функциональные, социальные, мета). Системообразующим фактором в целостной модели выступают мета-компетенции.

Таблица 6

Целостная модель компетенций

	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	Когнитивные	Мета
Операционные	Функциональные	Социальные

Профессиональные компетенции связаны с эффективной работой и включают в себя концептуальные (когнитивные) и операционные (функциональные).

Личностные компетенции связаны с индивидуальной эффективностью и включают мета компетенции (облегчают приобретение другие компетенций) и социальные компетенции.

2. Для разработки модели компетенций на этапе сбора данных используется анализ документов. На этапе обработке данных используются контент-анализ и таблицы сопряжённости 2x2 и критерия Хи-квадрат Пирсона

3. Разработка целостной модели компетенций включает ряд этапов: поиск резюме и вакансий; контент-анализ компетенций, упоминаемых в резюме и вакансиях; выделение наиболее значимых компетенций; формирование целостной модели компетенций; разработка плана развития компетенций.

4. Первоначально студентам необходимо найти на Интернет-ресурсах и сформировать выборку из 12 резюме и 12 вакансий, относящихся к изучаемой профессии. Для проверки достоверности данных идентификационные номера резюме и вакансий заносятся в специальную таблицу (табл.6). Для анализа отбираются развёрнутые и детально отражающие профессиональную деятельность резюме и вакансии.

Таблица 6

Список вакансий и резюме

№	ФИО студента	Вакансии (vacancies)	Резюме (resume)
1		Id	Id

5. На основе анализа документов составляется список всех упоминаемых компетенций, которые в дальнейшем подвергаются анализу (объединяются пересекающиеся компетенции; исключаются качества, не являющиеся компетенциями; формулируются более точные наименований компетенций). Итоговый список компетенций заносится в таблицу, далее рассчитывается частота упоминания каждой компетенции и производится их ранжирование. Компетенции располагаются в таблице (табл.7) в соответствии с полученными рангами (от наиболее часто упоминаемых компетенций к наименее упоминаемым).

Таблица 7

Список компетенций

№	Компетенции	Частота упоминаний	Ранг
1			

1. Далее выделяются наиболее значимые для эффективного выполнения профессиональной деятельности компетенции с помощью таблиц сопряжённости 2x2 и критерия Хи-квадрат Пирсона. Данные, полученные в ходе статистической обработки, прилагаются к отчёту. В итоге формируется новый список, в который входят только важные для достижения результата компетенции. Рекомендуемое число компетенций в списке: 9-12.
2. Выделенные компетенции распределяются по группам, отражая структуру целостной модели (табл.8).

Таблица 8

Целостная модель компетенций

	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	Когнитивные 1. 2. 3.	Мета 1. 2. 3.
Операционные	Функциональные 1. 2. 3.	Социальные 1. 2. 3.

В зависимости от специфики деятельности в разные группы может войти неодинаковое число компетенций.

- Далее студенты разрабатывают определения компетенций и описывают положительные и отрицательные индикаторы, через которые проявляется компетенция в поведении (табл.9).

Таблица 9

Содержательные аспекты компетенций

№	Группа	Наименование компетенции	Определение компетенции	Поведенческие индикаторы	
				+	-
1					

- На заключительном этапе работы составляется план развития компетенций (табл. 10) на 1-3 года, в котором указывается компетенция, необходимые для изучения теоретические курсы и профессиональный опыт. Кроме того, в плане развития указываются сроки, в течение которого будет осуществляться работа в заданном направлении, и каким образом будет производиться оценка уровня развития компетенций.

Таблица 10. План развития компетенций

№	Компетенция	Теория	Практика	Период	Вид оценки

Все практические задания по оцениваются следующей шкале.

Задание выполнено полностью и безошибочно, с инновациями, собственными дополнениями; чёткая, наглядная презентация, точный отчёт — «превосходно».

Задание выполнено полностью и безошибочно, чёткая, наглядная презентация, точный отчёт — «отлично».

Задание выполнено полностью, возможны некоторые неточности, достаточно чёткая презентация, точный отчёт — «очень хорошо».

Задание выполнено полностью, имеются незначительные пропуски или ошибки не принципиального характера, презентация в целом проведена чётко, в отчёте возможны небольшие неточности — «хорошо».

Задание выполнено частично или со значительными ошибками, презентация проведена нечётко, имеются ошибки и пропуски в отчёте — «удовлетворительно».

Выполнены отдельные элементы задания, в презентации и отчёте отражена тема практического задания, его основные элементы — «неудовлетворительно».

Задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют — «плохо».

Таблица 11

Критерии оценки практического задания «Разработка целостной модели компетенций»

№ п/п	Наименование задания	Успешное выполнение задания	Пояснения критерия оценки
1	Компетентностный подход. Разработка модели компетенций.	Процедура разработки модели компетенций, а именно сбор данных, их анализ и оценка проведена в соответствии со всеми требованиями по ее выполнению. Результаты подробно представлены на практическом занятии. Отчет оформлен точно.	Разработана целостная модель компетенций и план развития компетенций. Правильно выбраны и применены методы: анализ документов, контент-анализ, с помощью таблиц сопряжённости 2x2 рассчитан критерий Хи-квадрат Пирсона. Верно составлена целостная модель компетенций. Рекомендации (план развития компетенций) составлены на основе анализа данных.

Пример 2. Вопросы для контроля по теме «Понятие профессионально важных качеств»

1. На какие результативные параметры деятельности влияют профессионально важные качества?
2. Какие внеспсихические свойства субъекта выполняют функции профессионально важных качеств?
3. Какие группы индивидуальных качеств образуют структуру профессиональной пригодности?
4. Какова корреляция с результатами деятельности анти- профессионально важных качеств?
5. Какова ведущая тенденция развития подсистем профессионально важных качеств?
6. Какие индексы позволяют оценить степень сформированности и организованности подсистем профессионально важных качеств?
7. Какие профессионально важные качества называют ведущими?
8. Какие профессионально важные качества называются базовыми?
9. Как соотносятся между собой профессионально важные качества производительности и качества?

10. Какие профессионально важные качества отвечают за приём профессионально-значимой информации?

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания представлены в УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

6.6. Вопросы к экзамену по дисциплине «Психология труда»

Вопрос	Код компетенции
1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда	ОПК-4
2. Методы психологии труда	ОПК-4
3. Трудовой пост и его компоненты	ОПК-4
4. Понятие профессиональной деятельности	ОПК-4
5. Психологическая структура профессиональной деятельности	ОПК-4
6. Основные типы и виды профессиональной деятельности	ОПК-4
7. Психологическая структура совместной деятельности	ОПК-4
8. Психологические механизмы формирования деятельности	ОПК-4
9. Психофизиологические основы трудовых процессов	ОПК-4
10. Компетентностный подход в психологии труда	ОПК-4
11. Индивидуальный стиль деятельности	ОПК-7
12. Понятие профессионально важных качеств деятельности	ОПК-7
13. Развитие личности профессионала	ОПК-7
14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	ОПК-7
15. Профессиональная ориентация	ОПК-7
16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор	ОПК-7
17. Профессиональное консультирование	ОПК-7
18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья	ОПК-7
19. Проектирование средств отображения информации и органов управления	ОПК-4
20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»	ОПК-4

21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»	ОПК-7
22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»	ОПК-4
23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность	ОПК-7
24. Эргономический анализ техники	ОПК-7

6.7. Билеты к экзамену по дисциплине «Психология труда»

Билет 1. 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда 2. Развитие личности профессионала
Билет 2. 1. Методы психологии труда 2. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности
Билет 3. 1. Трудовой процесс и его компоненты 2. Профессиональная ориентация
Билет 4 1. Понятие профессиональной деятельности 2. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор
Билет 5 1. Психологическая структура профессиональной деятельности 2. Профессиональное консультирование
Билет 6 1. Основные типы и виды профессиональной деятельности 2. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья
Билет 7 1. Психологическая структура совместной деятельности 2. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья
Билет 8 1. Психологические механизмы формирования деятельности 2. Проектирование средств отображения информации и органов управления
Билет 9 1. Психофизиологические основы трудовых процессов 2. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»
Билет 10 1. Компетентностный подход в психологии труда 2. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»
Билет 11 1. Индивидуальный стиль деятельности 2. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность
Билет 12. 1. Понятие профессионально важных качеств деятельности 2. Эргономический анализ техники

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Психология труда»

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика. В 2 ч. Часть 1: учебник для академического бакалавриата. / Под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носкова, Г.Н. Солнцева. М.: Юрайт, 2017. 351 с.

<https://biblio-online.ru/book/3495C678-F871-41E4-8508-9EFBBCEE508>

2. Психология труда, инженерная психология и эргономика. В 2 ч. Часть 2: учебник для академического бакалавриата. / Под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носкова, Г.Н. Солнцева. М.: Юрайт, 2017. 351 с. 186 с.

<https://biblio-online.ru/book/DF3CACA0-C33D-4A5C-9896-1E6853903A32>

3. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. А.В. Карпова. М.: Юрайт, 2017. 364 с.

<https://biblio-online.ru/book/C0AFBCC5-5CFD-49EB-ABE8-FC47C9AECBEB>

4. Пряхникова Е.Ю. Психология труда. Учебник для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2017. 520 с.

<https://biblio-online.ru/book/0AC5A35F-9E34-47C7-BA87-CFD56257D4A0>

5. Прохорова М.В. Инженерная психология. Н. Новгород: ННГУ, 2015. 40 с.

http://www.unn.ru/books/met_files/EP.pdf

7.1.2. Дополнительная литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: Пер Сэ, 2012. 511 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=20242074>

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для вузов. М: Академический Проект/ Фонд «Мир», 2015. 336 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=25760042>

3. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология. Теория и практика. М.: Академический Проект/ Фонд «Мир», 2015. 192 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=29355851>

4. Карпов А.В. Закономерности структурно-уровневой организации профессионально-важных качеств личности // Методология современной психологии, 2017. №7. С. 145-160.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=30622007>

5. Климов Е.А., Носкова О.Г., Бодров В.А., Ананьев Б.Г. Психологические основы профессиональных деятельности. Хрестоматия. М.: Пер Сэ, 2012. 855 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=20242147>

6. Кольцова В.А., Журавлёв А.Л. Б.Ф. Ломов – новатор и первопроходец в психологической науке (к 90-летию со дня рождения) // Психологический журнал, 2017. Т. 38. №6. С.5-16.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=30455101>

7. Носкова О.Г. Психологическое наследие Е.А. Климова (к 85-летию со дня рождения) // Психологический журнал, 2016. Т.37, №1. С. 131-135.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=25846737>

8. Поварёнков Ю.П. Классификация видов деятельности (активности) профессионала // Методология современной психологии, 2017. №7. С. 328-339.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=30622021>

9. Поварёнков Ю.П. Классификация субъективных детерминант деятельности профессионала // Ярославский педагогический вестник, 2017. №4. С.186-194.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=29948051>

10. Поварёнков Ю.П. Системогенетический анализ профессионального развития личности // Организационная психология и психология труда, 2017. Т.2. №4. С.4-39.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=30794465>

11. Пономаренко В.А. К 50-летней истории инженерной психологии // Психологический журнал. 2010. Т.31, №3. С.125-128.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=14280730>

12. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала: учебное пособие, 2012. 256 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=20242064>

13. Пономаренко В.А. Человек летающий // Экспериментальная психология, 2010. Т. 3, №3. С.125-128.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=19056866>

14. Пономаренко В.А. Профессия – психолог труда. М.: Когито-центр, 2013. 400 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=20239928>

15. Прохорова М.В., Ким В.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития // Вестник ННГУ им. Н.И.Лобачевского, 2012, 1 (1). С.363-369.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=17338554>

16. Прохорова М.В., Ежова А.С. Сравнительный анализ методов разработки компетенций/ Вестник Нижегородского университета им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки», 2012, 2 (26). С.63-71.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=18084770>

17. Прохорова М.В., Ларина А.Л. Разработка целостных моделей компетенций для должностей фармацевтического бизнеса методом анализа документов // Биофармацевтический журнал, 2014, Т. 6 (№4). С.37-44.

https://elibrary.ru/author_items.asp

18. Прохорова М.В., Ларина А.Л., Ямушева Н.В. Целостная модель компетенций пилотов гражданской авиации // Психолог, 2017. №6. С.40-58.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=32253588>

19. Толочек В.А. Профессиональная карьера: социально-психологические феномены // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия Психология, 2017. №1 (21). С.49-59.

7.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

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. Росбизнесконсалтинг.
<http://rbc.ru>
9. Факультет психологии Киевского национального университета им.Тараса Шевченко
<http://psy.univ.kiev.ua>
10. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.
<http://psy.msu.ru/>
11. Факультет психологии СПбГУ.
<http://psy.spbu.ru>
12. Факультет психологи ЯрГУ им.П.Г.Демидова
<http://psy.uniyl.ac.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе преподавания дисциплины «Психодиагностика в организациях» требуется учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, оснащенные стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.1. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft Power Point (Office ProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmс (код лицензии 62459079, бессрочно, дата начала использования 25.09.2013; WinPro 8 RUS Upgrd OLP Acdmс (код лицензии 62459079, бессрочно, дата начала использования 25.09.2013).

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки К 37.03.02. Конфликтология (уровень бакалавриат), направленность (профиль) подготовки «Социальная конфликтология».

ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01. Психология (уровень бакалавриат), направленность (профиль) подготовки «Общая и практическая психология».

Автор: Прохорова М.В., к.психол.н., доцент

Рецензент: Давыдов С.В., к. психол.н.

Заведующий кафедрой психологии управления ФСН ННГУ Захарова Л.Н., д.психол.н. , проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021,
протокол № 2

В результате освоения дисциплины студент должен

знать:

- предмет, задачи, современное состояние психологии труда; основные подходы в психологии труда; ключевые понятия психологии труда, инженерной психологии, эргономики;
- основы профессиональной ориентации, профессионального отбора и подбора, профессионального консультирования, понятие коллективного субъекта профессиональной деятельности; основы компетентностного подхода;
- особенности профессионализации личности, психического выгорания, профессиональной деформации личности;
- особенности функционирования и психологической реабилитации людей с ограниченными возможностями здоровья в профессиональной деятельности.
- теории и концепции индивидуального стиля деятельности;
- понятие профессионально важных качеств, развития личности профессионала, функционального состояния как регулятора профессиональной деятельности;
- определение и классификации системы «человек-машина»; психофизиологические основы деятельности оператора; инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина»;

уметь:

- проводить психологическую диагностику в ходе профессионального консультирования;
- проводить поиск нужной для работы информации с последующим использованием данных при решении профессиональных задач, оформлении исследовательских отчётов и заключений;
- разрабатывать рациональный режим труда и отдыха; разрабатывать мероприятия, направленные на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда; разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов;
- проводить психологическую диагностику в ходе профессионального отбора;
- разрабатывать план личностного и профессионального роста работника;

владеть:

- навыками профессиографического анализа деятельности, в том числе психограмм, описаний трудового поста;
- навыками планирования и организации прикладного исследования в сфере психологии труда, составления отчётов и проведения презентаций результатов фундаментальных и прикладных исследований;
- навыками психологического анализа и оценки деятельности, разработки рекомендаций по её оптимизации;
- навыками анализа экстремальных ситуаций и инженерно-психологического анализа аварий;

- навыками разработки модели компетенций и их использования в ситуации профессионального отбора кадров, в целях оптимизации профессиональной деятельности;
- навыками определения и описания индивидуальных стилей деятельности работников; навыками профессионального консультирования;
- навыками разработки и проведения комплекса психофизических упражнений, способствующих снятию утомления работников напряжённого труда;
- навыками работы на современном программном обеспечении и использовании актуальных сайтов, связанных с решением проблем и задач психологии труда;
- навыками командной работы.