

**Приложение
к Рабочей программе дисциплины**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ

протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Психология труда

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 «Управление персоналом»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

Бакалавр

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

Очная

(очная / очно-заочная / заочная)

**Нижний Новгород
2021**

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Психология труда». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает

контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, групповой дискуссии, эссе, тестирования, мозгового штурма, групповой дискуссии, ролевой игры, доклада и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Психология труда».

**1. Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Психология труда»**
(наименование дисциплины)

№ п/п	Код компетенции*	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
1	ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.	<p><i>Знать 1:</i> основы профессиональной ориентации, особенности профессионализации личности, психического выгорания, профессиональной деформации личности;</p> <p><i>Знать 2:</i> принципы трудовой адаптации персонала; основы компетентностного подхода; основы профессионального самоопределения людей с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p><i>Знать 3:</i> теории и концепции индивидуального стиля деятельности; понятие профессионально важных качеств.</p>	Письменный опрос

			<p><i>Уметь 1:</i> разрабатывать план личностного и профессионального роста работника;</p> <p><i>Уметь 2:</i> разработать и внедрить программу трудовой адаптации сотрудника на основе компетентностного подхода;</p> <p><i>Уметь 3:</i> проводить психологическую диагностику в ходе профессионального консультирования;</p> <p><i>Уметь 4:</i> оказать содействие формированию профессиональных планов оптантов.</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
			<p><i>Владеть 1:</i> навыками разработки моделей компетенций и их оценки;</p> <p><i>Владеть 2:</i> навыками разработки профессиограмм, включающих в качестве составного элемента психограммы;</p> <p><i>Владеть 3:</i> навыками определения и описания индивидуальных стилей деятельности работников.</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
			<p><i>Мотивация 1:</i> готовность к работе в сфере отбора и адаптации персонала;</p> <p><i>Мотивация 2:</i> готовность применять в практической деятельности методы социально-психологических исследований</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
2	ПК-5	Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	<p><i>Знать 1:</i> понятие профессионально важных качеств, развития личности профессионала, функционального состояния как регулятора профессиональной деятельности; определение и классификации системы «человек-машина»;</p> <p><i>Знать 2:</i> психофизиологические основы деятельности оператора;</p> <p><i>Знать 3:</i> инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина».</p>	Письменный опрос

			<p><i>Уметь 1:</i> разрабатывать рациональный режим труда и отдыха;</p> <p><i>Уметь 2:</i> разрабатывать мероприятия, направленные на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда;</p> <p><i>Уметь 3:</i> разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов.</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
			<p><i>Владеть 1:</i> навыками анализа ошибок оператора в профессиональной деятельности и их классификации, навыками расчёта трудозатрат на управление «системой человек-машина».</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
			<p><i>Мотивация 1:</i> готовность выявлять актуальные психологические возможности для эффективной профессиональной деятельности</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
3	ПК-9	Знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	<p><i>Знать 1:</i> определение и классификации систем «человек-машина»; психофизиологические основы деятельности оператора;</p> <p><i>Знать 2:</i> инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина»; критерии и свойства эргономичности.</p>	Письменный опрос
			<p><i>Уметь 1:</i> разрабатывать мероприятия, направленные на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда;</p> <p><i>Уметь 2:</i> разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов.</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
			<p><i>Владеть 1:</i> навыками анализа экстремальных ситуаций и инженерно-психологического анализа аварий;</p> <p><i>Владеть 2:</i> навыками анализа ошибок оператора в профессиональной деятельности и их классификации.</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация
			<p><i>Мотивация 1:</i> стремление обеспечивать безопасные условия труда.</p>	Письменный отчёт (электронная форма), презентация

2. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций:

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Плохо	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Очень хорошо	Отлично	Превосходно
Полнота знаний	Знания отсутствуют. Возможно воспроизведение наименований разделов, отдельных терминов.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний сформирован в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний сформирован в полном объеме, соответствующем программе подготовки. Имеются незначительные неточности, небольшие пропуски.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний сформирован в полном объеме, знания глубокие, воспроизводятся без ошибок, выдвигаются новые направления знаний (выдвигаются новые парадигмы, предлагаются новые определения и классификации, ставятся новые проблемы), приводится дополнительная информация
Наличие умений	Умения не продемонстрированы. Стандартные задачи не решены.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При выполнении работы нуждается в	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	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Все задачи решены без ошибок, выполнены все задания в полном объеме.	Все умения продемонстрированы на высоком уровне. Могут быть представлены дополнительные умения, способствующие решению задачи другим, более

		поддержке.		недочетами.			эффективным способом. Все задачи решены без ошибок, выполнены все задания в полном объёмы. Предложены несколько вариантов решения задачи, выполнения задания.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач базовые навыки не продемонстрированы.	При решении стандартных задач базовые навыки проявляются при оказании поддержки, либо продемонстрированы отдельные элементы навыков.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с грубыми ошибками.	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с небольшими ошибками, принципиально не влияющими на результат.	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. При выполнении стандартных задач могут быть допущены один-два несущественных недочёта.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочётов.	Продemonстрированы навыки как при решении стандартных, так и нестандартных задач без ошибок и недочётов.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация крайне низкие. Готовность решать поставленные задачи отсутствует.	Учебная активность и мотивация слабо выражены. Готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует.	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены. Стремление решать задачи качественно представлено на низком уровне.	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества.	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества выше	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные и дополнительные задачи на очень

					среднего.		высоком уровне качества. Выражено стремление к совершенству, инноваторству.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения самых простых практических (профессиональных) задач. Повторное обучение требуется в полном объеме.	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.	Компетенция сформирована на минимально допустимом уровне. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения простых практических (профессиональных) задач. Требуется дополнительная практика для решения большинства практических задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты, пропуски. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.	Компетенция сформирована на требуемом уровне, но имеются один-два недочёта. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации достаточно для решения большинства практических задач. Требуется дополнительная практика при решении сложных задач.	Компетенция сформирована на требуемом уровне. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Компетенция сформирована на уровне, превышающем требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации достаточно для решения сложных, нестандартных практических (профессиональных) задач, выполнения задач разными способами.
Уровень сформированности компетенции	Очень низкий	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий

3. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

3.1. Вопросы для самоконтроля и письменного опроса по дисциплине «Психология труда»

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
<p>1. На какие результативные параметры деятельности влияют профессионально важные качества?</p> <p>2. Какие внеспихические свойства субъекта выполняют функции профессионально важных качеств?</p> <p>3. Какие группы индивидуальных качеств образуют структуру профессиональной пригодности?</p> <p>4. Какова корреляция с результатами деятельности анти-профессионально важных качеств?</p> <p>5. Какова ведущая тенденция развития подсистем профессионально важных качеств?</p> <p>6. Какие индексы позволяют оценить степень сформированности и организованности подсистем профессионально важных качеств?</p> <p>7. Какие профессионально важные качества называют ведущими?</p> <p>8. Какие профессионально важные качества называются базовыми?</p> <p>9. Как соотносятся между собой профессионально важные качества производительности и качества?</p> <p>10. Какие профессионально важные качества отвечают за приём профессионально-значимой информации?</p> <p>11. Каковы стадии профессионализации личности?</p> <p>12. Чем обусловлен циклический характер профессионального развития?</p> <p>13. В каких направлениях происходит формирование мотивов профессиональной деятельности?</p> <p>14. Каковы этапы формирования профессиональных способностей?</p> <p>15. Каков механизм возникновения профессиональной деформации?</p> <p>16. Как проявляется профессиональная деформация в мотивационной сфере?</p> <p>17. Как проявляется профессиональная деформация в когнитивной сфере?</p> <p>18. В чём сущность феномена психического выгорания?</p> <p>19. Чем отличается стресс от психического выгорания?</p> <p>20. Каковы цели и задачи карьерного консультирования?</p>	ПК-4
<p>1. Что предполагает отношение к человеку как к субъекту труда?</p> <p>2. Каковы основные группы психических регуляторов человека как субъекта труда?</p> <p>3. Каковы психологические признаки труда?</p> <p>4. В чём состоит «золотое правило» психологии труда?</p> <p>5. Каковы основные задачи психологии труда на современном этапе её развития?</p> <p>6. С какими отраслями психологического и междисциплинарного знания тесно связана психология труда?</p> <p>7. Каковы основные направления теоретических и прикладных исследований в психологии труда на современном этапе её развития?</p>	ПК-5

<p>8. Какими личностными особенностями и знаниями, навыками, умениями должен обладать психолог труда?</p> <p>9. Какими знаниями по психологии труда полезно обладать каждому руководителю?</p> <p>10. В каких организациях, на каких должностях может работать человек, получивший образование по психологии труда?</p> <p>11. Каким образом соотносятся понятия «система «человек-машина» и «система управления»?</p> <p>12. Каким свойствам человека принадлежит ключевая роль при включении его в СЧМ?</p> <p>13. Какова роль инженерной психологии в проектировании и создании новой техники?</p> <p>14. Какое место занимает инженерная психология среди других наук?</p> <p>15. Каковы основные направления инженерной психологии?</p> <p>16. Какие принципы заложены в основу инженерно-психологических исследований?</p> <p>17. Какие психологические методы и с какими целями используются при проведении анализа деятельности оператора?</p> <p>18. Для чего применяются физиологические методы в инженерно-психологических исследованиях?</p> <p>19. Каковы требования к математическим методам, используемым в инженерной психологии?</p> <p>20. Какие недостатки психологических, физиологических и математических методов можно избежать, применяя имитационные методы в инженерной психологии?</p> <p>21. Какова суть социотехнической парадигмы?</p> <p>22. Почему эргономика выступает как научная и проектировочная дисциплина одновременно?</p> <p>23. Что представляет собой человеческий фактор в технике?</p> <p>24. Какие свойства определяют эргономичность системы «человек-машина»?</p> <p>25. Как в эргономике реализуется принцип «Прежде всего – не навредить»?</p> <p>26. Каковы основные классы операторской деятельности?</p> <p>27. Каковы отличительные признаки эргономического проектирования?</p> <p>28. В чём различия макро- и микроэргономики?</p> <p>29. Каковы основные приложения результатов эргономических исследований в жизни людей?</p> <p>30. Каковы основные приложения результатов эргономических исследований в профессиональной деятельности?</p>	
<p>1. Какие ограничения на профессиональную подготовку и трудовую деятельность накладывают нарушения статодинамической функции?</p> <p>2. Какие ограничения на профессиональную подготовку и трудовую деятельность накладывают нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена веществ, внутренней секреции?</p> <p>3. Какие ограничения на профессиональную подготовку и трудовую деятельность накладывают сенсорные нарушения?</p> <p>4. Какие ограничения на профессиональную подготовку и трудовую деятельность накладываются психическими нарушениями?</p> <p>5. Какие психологические факторы положительно и отрицательно влияют на профессиональное самоопределение людей с ограниченными</p>	<p>ПК-9</p>

<p>возможностями здоровья?</p> <p>6. Какова роль инклюзивного образования в профессиональном самоопределении людей с ограниченными возможностями здоровья?</p> <p>7. Какие требования необходимо соблюдать для обеспечения эффективной профессиональной подготовки людей с ограниченными возможностями здоровья?</p> <p>8. Каковы социально-психологические аспекты адаптации людей с ограниченными возможностями для требований рынка труда?</p> <p>9. Какие принципы следует учесть при разработке индивидуальных планов самоопределения людей с ограниченными возможностями здоровья?</p> <p>10. Какие этические требования необходимо соблюдать профконсультанту при работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья?</p>	
--	--

3.2. Тематика курсовых работ

1. Сравнительный анализ психологической структуры индивидуальной и совместной деятельности (на примере конкретных профессий).
2. Сравнительный анализ тяжести труда (на примере группы профессий с преобладанием мышечной нагрузки).
3. Сравнительный анализ напряжённости труда (на примере группы профессий с преобладанием сенсорной нагрузки).
4. Классификация профессиональной деятельности по критериям тяжести труда.
5. Классификация профессиональной деятельности по критериям напряжённости труда.
6. Компенсация как форма взаимозамещения профессионально важных качеств (на примере конкретной профессии).
7. Специфика функций внимания в условиях операторской деятельности.
8. Тренинг внимания в трудовой деятельности (на примере конкретной профессии).
9. Влияние уровня развития представлений на профессионализацию работника.
10. Сравнительный анализ творческих компонентов в различных профессиях.
11. Особенности практического мышления профессионала (на примере конкретной профессии).
12. Сравнительный анализ когнитивных и регулятивных процессов в профессиональной деятельности.
13. Повышение эффективности коммуникативных процессов в профессиональной деятельности.
14. Психологические механизмы защиты от манипуляций в профессиональной деятельности.
15. Средства коммуникаций в профессиональной деятельности (на примере конкретной профессии).
16. Активная и пассивная компенсация психических функций в профессиональной деятельности (на примере конкретной профессии).
17. Интеллект как регулятор профессиональной деятельности (на примере конкретной трудовой деятельности).
18. Типичные проявления интеллектуальных процессов (на примере конкретной профессиональной деятельности).
19. Анализ профессионально важных качеств (на примере конкретной профессии).
20. Структура профессиональной пригодности (на примере конкретной профессии).

21. Психологические классификации профессионально важных качеств (разработка и внедрение).
22. Психологические меры профилактики монотонии (на примере конкретной трудовой деятельности).
23. Психологические аспекты профилактики утомления (на примере конкретной трудовой деятельности).
24. Организация комнаты эмоционально-психологической разгрузки (на примере конкретного предприятия).
25. Психологические аспекты оптимальной организации режима труда и отдыха (на примере конкретной организации или конкретных видов трудовой деятельности).
26. Профилактика психологических стрессов в трудовой деятельности.
27. Сравнительный анализ доминантных состояний (на примере конкретной трудовой деятельности).
28. Фрустрационные ситуации в трудовой деятельности (на примере конкретной профессии).
29. Психологические механизмы снижения фрустрационной напряжённости в трудовой деятельности.
30. Специфика формирования мотивации профессионалов.
31. Психологические механизмы обогащения труда в целях повышения мотивации трудовой деятельности.
32. Феномен сдвига риска и его влияние на успешность совместной трудовой деятельности.
33. Преодоление феномена огруппления мышления как необходимое условие эффективной деятельности руководителя.
34. Преодоление феномена социальной лени (на примере конкретной группы или организации).
35. Анализ критериев отбора и формирования рабочей команды.
36. Периодизация карьерного пути профессионала.
37. Профессиональная деформация личностных характеристик и пути её преодоления (на примере конкретной профессии).
38. Профессиональная деформация мотивационной сферы работника и пути её преодоления (на примере конкретной профессии).
39. Профилактика психического выгорания (на примере конкретных профессий).
40. Сравнительный анализ объективных и субъективных факторов выбора профессии.
41. Сравнительный анализ объективных и субъективных факторов смены профессиональной деятельности в зрелом возрасте.
42. Возрастная динамика профессиональных мотивов.
43. Возможности и ограничения процедуры профессионального психологического отбора (на примере конкретной организации).
44. Процедура профессионального консультирования (разработка и внедрение).
45. Разработка критериев и методов оценки эффективности профконсультационной работы.
46. Методы психологической диагностики в целях профессионального консультирования.
47. Профессиографический анализ трудовой деятельности (на примере конкретной профессии).

48. Психологические аспекты аттестационной работы.
49. Структура профессионального обучения (на примере конкретной профессии).
50. Профессиональное самоопределение людей с нарушением статодинамической функции.
51. Профессиональное самоопределение людей с нарушениями функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена веществ, внутренней секреции.
52. Профессиональное самоопределение людей с сенсорными нарушениями.
53. Профессиональное самоопределение людей с психическими нарушениями.
54. Специфика использования информационных технологий в целях профессионального консультирования.
55. Инженерно-психологические аспекты безопасности и охраны труда операторов.
56. Методология и порядок проведения инженерно-психологической оценки.
57. Разработка методов и средств контроля психофизиологического состояния операторов.
58. Разработка методов оптимизации функциональных состояний оператора.
59. Разработка методов построения рабочих мест операторов и систем интерфейсов.
60. Разработка программы повышения работоспособности операторов в разных режимах работы.
61. Разработка реабилитационной программы операторов после аварии.
62. Разработка современной классификации СЧМ.
63. Разработка тренажёра для подготовки оператора (на примере конкретного вида операторской деятельности).
64. Создание и развитие лаборатории инженерной психологии и эргономики: методология работы, оснащение.

Курсовая работа как элемент учебной дисциплины должна способствовать формированию компетенций, предусмотренных матрицей компетенций для данной дисциплины и указанных в РПД.

Этапы выполнения курсовой работы

	Содержание этапа	Формируемые компетенции (согласно РПД)
1	Обоснование актуальности темы, новизны, практической ценности исследования	ПК-5
2	Теоретический анализ	ПК-5; ПК-4
3	Эмпирическая часть (методика исследования, выборка, результаты и их обсуждение)	ПК-4
4	Заключение (выводы, рекомендации, перспективы исследования)	ПК-9; ПК-4
5	Презентация результатов исследования (презентация, научные статьи)	ПК-5

3.4. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

3.4.1. Задания для оценки компетенций:

Компетенция ПК-4:

Практическое занятие 1. Трудовой пост;
Практическое занятие 2. Профессиографический анализ деятельности;
Практическое занятие 3. Разработка целостной модели компетенций.
Практическое занятие 4. Индивидуальный стиль деятельности;
Практическое занятие 7. Профессиональная ориентация подростков.

Компетенция ПК-5:

Практическое занятие 8. Анализ деятельности оператора;
Практическое занятие 9. Организация деятельности операторов;
Практическое задание 11. Эргономический анализ бытовой техники.

Компетенция ПК-9:

Практическое задание 5. Производственная гимнастика;
Практическое задание 6. Комната психологической разгрузки;
Практическое задание 10. Инженерно-психологический анализ аварий и катастроф.

3.4.2. Задания для самостоятельной работы:

Компетенция ПК-4: Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике.

Практическое занятие 1. 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» психологии труда).

Практическое занятие 2. 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 психогаммы).

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 сопряженности 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.

Практическое занятие 3. Разработка целостной модели компетенций (на примере массовых профессий) с использованием анализа рабочих документов (резюме и вакансий). Ранжирование компетенций. Определение значимых компетенций с использованием таблиц сопряженности 2х2. 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.

Практическое занятие 4. 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.

Практическое занятие 7. 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.

Компетенция ПК-5: Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Практическое занятие 8. Описание и анализ деятельности оператора на уровне системы 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. Климova 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.

Практическое занятие 9. 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 11 . Группа из 4-6 студентов проводит анализ эргономических свойств предмета бытовой техники: управляемости, обслуживаемости, освоенности, 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.

Компетенция ПК-9 Знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением

технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Практическое занятие 5. 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 6. 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.

Практическое занятие 10. 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.

3.5. Промежуточная аттестация по дисциплине

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.

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, что 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 практические задания, 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.

Составитель:

_____ М.В. Прохорова