

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Психофизиология профессиональной деятельности

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.27 Психофизиология профессиональной деятельности относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1: Владеет дефектологическими знаниями применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности. УК-9.2: Использует дефектологические знания применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности	УК-9.1: Знать принципы и методы разработки и реализации психологических программ профессионального развития, детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. УК-9.2: Уметь применять на практике методы и технологии развития личности человека.	Реферат	Зачёт: Контрольные вопросы Тест
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1: Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ОПК-1.2: Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом. ОПК-1.3: Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость	ОПК-1.1: Знать методологические принципы разработки и проверки эффективности новых психологических технологий. ОПК-1.2: Уметь применять на практике современные эффективные психологические технологии; разрабатывать новые психологические технологии и оценивать их эффективность. ОПК-1.3: Владеть навыками адаптации и использования на практике новых технологий в	Реферат	Зачёт: Контрольные вопросы Тест

	<i>применения правовых норм в работе с персоналом.</i>	<i>профессиональной и спортивной психологии.</i>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	59
Промежуточная аттестация	0 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Введение. Психофизиология труда как практическая область.	12	4	2	6	6
Раздел 1. Энергетические траты организма при различных видах трудовой деятельности	16	4	2	6	10
Раздел 2. Особенности адаптации систем организма к различным видам трудовой деятельности.	21	6	3	9	12
Раздел 3. Действие внешних производственных факторов на работоспособность и психофизиологическое состояние человека.	20	6	3	9	11
Раздел 4. Эргономическая психофизиология зрительной сенсорной системы.	19	6	3	9	10
Раздел 5. Психофизиологические аспекты профессионального отбора и производственного обучения.	19	6	3	9	10
Аттестация	0				

КСР	1			1	
Итого	108	32	16	49	59

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "-" (-).
- открытый онлайн-курс МООС "-" (-).

Иные учебно-методические материалы: Самостоятельная работа предполагает написание реферата. Для оказания помощи при выполнении реферата проводятся несколько индивидуальных и групповых консультаций, на которых студенты могут задать вопросы и обсудить свои идеи.

Цели самостоятельной проектной работы следующие:

- расширение теоретических знаний, необходимых в работе психолога;
- ознакомиться с основными элементами работы психолога в сфере профессиональной деятельности;
- тренировка умения планировать научно-исследовательскую работу;
- освоение правил оформления научно-исследовательской работы.

Структура работы должна включать 2 главы:

1. Общее описание психофизиологии спорта/профессиональной деятельности.

Глава строится на основе материалов учебников и научных статей. Важно отразить:

- историю становления психофизиологии спорта/профессиональной деятельности,
- какие цели и задачи она реализует (чем полезна для человечества)
- какой проблематикой занимается
- какие методы работы используются
- какие методологические и теоретические концепции развиваются

2. Выделение одной узкой проблемы, описание ее исследования и подходов к решению

Глава строится на анализе научных статей и диссертаций

Кроме этого в работе должны быть введение и заключение, оформленные в соответствии с правилами написания научно-исследовательских работ.

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

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

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-9

1. Психофизиологические особенности занятий спортом и профессиональной деятельностью.
2. Функциональное состояние как системообразующий фактор профессиональной работоспособности.
3. Определение понятие «состояние». Причины возникновения психофизиологических состояний спортсмена.
4. Этапы деятельности и психофизиологические состояния, им сопутствующие.

5. Принцип доминанты и управление деятельностью
6. Спортивная форма как оптимальное функциональное состояние.
7. Стресс как неоптимальное функциональное состояние.
8. Утомление как неоптимальное функциональное состояние.
9. Особенности организации психофизиологических обследований.
10. Диагностика состояний и учет индивидуальных и половых различий.
11. Диагностика функциональных состояний с учетом особенностей профессиональной деятельности
12. Диагностика основных свойств нервной системы и интерпретация полученных результатов.
13. Диагностика индивидуальных типологических свойств и интерпретация полученных результатов.
14. Использование метода вариационной пульсометрии для оценки психофизиологических состояний.
15. Психофизиологическая диагностика уровня восстановления.
16. Факторы, влияющие на величину изменения вегетативных функций во время работы
17. Состояние утомления, состояние операционной напряженности
18. Средства активизации восстановительных процессов

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

1. Психофизиологические особенности занятий спортом и профессиональной деятельностью.
2. Функциональное состояние как системообразующий фактор профессиональной работоспособности.
3. Определение понятие «состояние». Причины возникновения психофизиологических состояний спортсмена.
4. Этапы деятельности и психофизиологические состояния, им сопутствующие.
5. Принцип доминанты и управление деятельностью
6. Спортивная форма как оптимальное функциональное состояние.
7. Стресс как неоптимальное функциональное состояние.
8. Утомление как неоптимальное функциональное состояние.
9. Особенности организации психофизиологических обследований.
10. Диагностика состояний и учет индивидуальных и половых различий.
11. Диагностика функциональных состояний с учетом особенностей профессиональной деятельности
12. Диагностика основных свойств нервной системы и интерпретация полученных результатов.

13. Диагностика индивидуальных типологических свойств и интерпретация полученных результатов.
14. Использование метода вариационной пульсометрии для оценки психофизиологических состояний.
15. Психофизиологическая диагностика уровня восстановления.
16. Факторы, влияющие на величину изменения вегетативных функций во время работы
17. Состояние утомления, состояние операциональной напряженности
18. Средства активизации восстановительных процессов

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровен ь сформи рованн ости компет енций (индик атора достиж ения компет енций)	плохо	неудовлетвор ительно	удовлетво рительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	вследствие отказа обучающегося от ответа		негрубых ошибок	. Допущено несколько негрубых ошибок	. Допущено несколько несущественных ошибок	и. Ошибок нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-9 (Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах)

1. Объект, предмет и задачи п/ф профессиональной деятельности (ПФСипД).
2. Актуальные проблемы ПД
3. основные факторы условий труда.
4. История развития ПД
5. Основная проблема П/ф и пути ее решения
6. Роль отечественных физиологов в развитии П/Ф
7. Структурно-функциональная модель мозга А.Р. Лурия
8. Теория функциональных систем П.К. Анохина
9. Сравнение моделей П.К. Анохина и А.Р. Лурия

- 10.. Значение теории П.К. Анохина
- 11.. Методы ПД
- 12.. Основные п/ф методы и их специфика (ЭЭГ, КГР, МРТ, Окулография, ЭКГ, миография, полиграф)
13. Функциональные состояния (ФС), их параметры
14. Основные разновидности ФС., факторы определяющие уровень ФС и особенности.
15. Методы оценки ФС
16. Комплексный подход к пониманию ФС.
17. Эргономический подход к пониманию ФС
18. П/Ф подход к пониманию ФС
19. Уровень бодрствования и закон Йеркса-Додсона
20. Уровни регуляции бодрствования
21. Методы диагностики ФС
22. Классификация ФС
23. Работоспособность и ее виды.
24. Уровни работоспособности.
25. П/Ф механизмы предстартового состояния
26. Формы, стадии и характеристика предстартовых состояний
27. П/Ф механизмы вработывания
28. П/Ф механизмы оптимальной РС
29. П/Ф механизмы утомления
30. Стадии и характеристика утомления.
31. Причины утомления.
32. Факторы, влияющие на утомление
33. Теория утомлений
34. Особенности деятельности физиологических систем организма на разных стадиях утомления
35. Хроническое утомление и переутомление
36. Восстановление и его фазы
37. Медико-биологические средства восстановления

38. Виды профессионального стресса.
39. Стресс-реализующая система организма
40. Стресс-лимитирующая система организма
41. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: синаптическая теория долговременной памяти
42. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: биохимическая гипотеза Х.Хидена
43. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: гипотеза Г.А. Вартаняна
44. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: иммунологическая гипотеза И.П. Ашмарина
45. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: концепция активной памяти Т.Н. Греченко
46. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: концепция А.Н. Лебедева
47. Роль памяти в организации профессиональной деятельности
48. Современные представления о физиологических процессах, обеспечивающих формирования внимания
49. Теория организации внимания Е.Н. Соколова
50. Методы изучения внимания
51. Расстройства внимания
52. Роль свойств внимания в организации профессиональной деятельности
53. Общие свойства ощущений: чувствительность, порог различения интенсивности, качество, адаптация. Психофизиологические механизмы
54. Основные свойства и виды восприятия Психофизиологические механизмы
55. Опасные и вредные факторы профессиональной среды и их классификация
56. Влияние микроклимата окружающей среды (температура, влажность, движение воздуха) на психические процессы и функциональные состояния
57. Влияние света и шума на психические процессы и функциональные состояния
58. Влияние вибрации на психические процессы и функциональные состояния
59. Влияние электромагнитных волн на психические процессы и функциональные состояния
60. Влияние пыли и состава воздуха на психические процессы и функциональные состояния
61. Влияние монотонности на психические процессы и функциональные состояния
62. Влияние пресыщения на психические процессы и функциональные состояния
63. Влияние физической работы на психические процессы и функциональные состояния
64. Методы и средства создания оптимальных и допустимых условий профессиональной деятельности

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-1 (Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;)

1. Объект, предмет и задачи п/ф профессиональной деятельности (ПФСД).
2. Актуальные проблемы ПД
3. основные факторы условий труда.
4. История развития ПД
5. Основная проблема П/ф и пути ее решения
6. Роль отечественных физиологов в развитии П/Ф
7. Структурно-функциональная модель мозга А.Р. Лурия
8. Теория функциональных систем П.К. Анохина
9. Сравнение моделей П.К. Анохина и А.Р. Лурия
- 10.. Значение теории П.К. Анохина
- 11.. Методы ПД
- 12.. Основные п/ф методы и их специфика (ЭЭГ, КГР, МРТ, Окулография, ЭКГ, миография, полиграф)
13. Функциональные состояния (ФС), их параметры
14. Основные разновидности ФС., факторы определяющие уровень ФС и особенности.
15. Методы оценки ФС
16. Комплексный подход к пониманию ФС.
17. Эргономический подход к пониманию ФС
18. П/Ф подход к пониманию ФС
19. Уровень бодрствования и закон Йеркса-Додсона
20. Уровни регуляции бодрствования
21. Методы диагностики ФС
22. Классификация ФС
23. Работоспособность и ее виды.
24. Уровни работоспособности.
25. П/Ф механизмы предстартового состояния

26. Формы, стадии и характеристика предстартовых состояний
27. П/Ф механизмы вработывания
28. П/Ф механизмы оптимальной РС
29. П/Ф механизмы утомления
30. Стадии и характеристика утомления.
31. Причины утомления.
32. Факторы, влияющие на утомление
33. Теория утомлений
34. Особенности деятельности физиологических систем организма на разных стадиях утомления
35. Хроническое утомление и переутомление
36. Восстановление и его фазы
37. Медико-биологические средства восстановления
38. Виды профессионального стресса.
39. Стресс-реализующая система организма
40. Стресс-лимитирующая система организма
41. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: синаптическая теория долговременной памяти
42. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: биохимическая гипотеза Х.Хидена
43. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: гипотеза Г.А. Вартаняна
44. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: иммунологическая гипотеза И.П. Ашмарина
45. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: концепция активной памяти Т.Н. Греченко
46. Основные концепции и гипотезы о процессах памяти: концепция А.Н. Лебедева
47. Роль памяти в организации профессиональной деятельности
48. Современные представления о физиологических процессах, обеспечивающих формирования внимания
49. Теория организации внимания Е.Н. Соколова
50. Методы изучения внимания
51. Расстройства внимания
52. Роль свойств внимания в организации профессиональной деятельности

53. Общие свойства ощущений: чувствительность, порог различения интенсивности, качество, адаптация. Психофизиологические механизмы
54. Основные свойства и виды восприятия Психофизиологические механизмы
55. Опасные и вредные факторы профессиональной среды и их классификация
56. Влияние микроклимата окружающей среды (температура, влажность, движение воздуха) на психические процессы и функциональные состояния
57. Влияние света и шума на психические процессы и функциональные состояния
58. Влияние вибрации на психические процессы и функциональные состояния
59. Влияние электромагнитных волн на психические процессы и функциональные состояния
60. Влияние пыли и состава воздуха на психические процессы и функциональные состояния
61. Влияние монотонности на психические процессы и функциональные состояния
62. Влияние пресыщения на психические процессы и функциональные состояния
63. Влияние физической работы на психические процессы и функциональные состояния
64. Методы и средства создания оптимальных и допустимых условий профессиональной деятельности

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-9

(Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах)

1. Экстремальные условия труда – это:

а) низкооплачиваемый труд;

б) условия, предъявляющие повышенные требования

к адаптационным способностям работника;

в) любые условия труда, при которых работник должен

принимать самостоятельные решения;

г) условия, при которых от работника требуется проявление творческой инициативы.

2. Сверхэкстремальные условия труда:

а) подразумевают сохранение здоровья работника;

б) предъявляют повышенные требования к профессиональной подготовке работника, а не к его адаптационным возможностям;

в) вызывают патологические изменения в организме работника;

г) то же самое, что и экстремальные условия труда.

3. Под воздействием сверхэкстремальных условий труда работник:

а) выполняет производственные задания в более короткие сроки;

б) впоследствии выполняет производственные задания за большее время;

в) сохраняет обычный уровень работоспособности;

г) теряет возможность исполнять свои производственные обязанности.

4. Для уменьшения воздействия на организм работника экстремальных факторов производится все, кроме:

а) профилактических мероприятий;

б) выдачи денежных премий;

в) уменьшения времени работы под воздействием экстремальных факторов;

г) применения индивидуальных и коллективных средств

защиты.

5. Иное название общего адаптационного синдрома:

а) стресс;

б) аффект;

в) фрустрация;

г) фобия.

6. Форма стресса, оказывающая дезорганизующее влияние на деятельность и поведение – это:

а) реакция тревоги;

б) сопротивление;

в) дистресс;

г) эустресс.

7. Начальная и конечная стадия стрессовой реакции: а) стадия тревоги, напряжение;

б) напряжение, истощение;

в) истощение, напряжение;

г) стадия тревоги, истощение.

8. Во время переживания стресса в стадии сопротивления (резистентности) напряжение сил и защитных механизмов:

а) снижается;

б) все время растет;

в) продолжает действовать на высоком уровне;

г) действует на низком уровне.

9. В третьей, последней стадии стресса защитные механизмы:

а) показывают свою несостоятельность, истощаются;

б) действуют так же, как и вне стресса;

в) несколько усиливают свое действие;

г) усиливают свое действие до максимума.

10. Стрессорами могут стать:

а) практически любые сильнодействующие факторы внешней среды;

б) только физические травмы;

в) только температурные воздействия; г) только психологические потрясения.

11. В результате аларм-реакции, или реакции тревоги происходит:

а) торможение центральной нервной системы;

б) мобилизация ресурсов организма и его защитных сил;

в) накопление в организме питательных веществ;

г) понижение защитных сил организма.

12. В результате адаптации организма к экстремальным условиям деятельности внутренняя среда организма:

а) меняется произвольным образом;

б) перенастраивается на «новую норму», на введение лекарственных препаратов не реагирует;

в) сохраняется неизменной;

г) отклоняется от нормального состояния, но может быть возвращена к нему применением лекарственных препаратов.

13. При переживании эустресса:

а) частота дыхательных движений и сердечных сокращений уменьшается;

б) частота дыхательных движений уменьшается, частота сердечных сокращений растет;

в) частота дыхательных движений растет, частота сердечных сокращений уменьшается;

г) частота дыхательных движений и сердечных сокращений несколько увеличивается.

14. При эустрессе:

- а) человек заторможен, испытывает сонливость;
- б) мыслительные процессы замедляются;
- в) память улучшается, мышление приобретает характер инсайта;**
- г) познавательные психические процессы не претерпевают никаких изменений.

15. В результате дистресса:

- а) внимание обостряется;
- б) происходит гиперфиксация внимания, горизонт мышления сужается;**
- в) мышление приобретает особую гибкость, горизонт мышления расширяется;
- г) проявляется чувство юмора.

16. Окраска кожных покровов при дистрессе:

- а) не меняется;
- б) покраснение, сопровождающееся чувством жара;
- в) бледная; возможно, с красно-белыми пятнами;**
- г) слабозеленая.

17. При переживании дистресса:

- а) артериальное давление повышается, но может и понижаться;**
- б) частота дыхательных движений снижается;
- в) частота сердечных сокращений не превышает 100 в минуту;
- г) частота сердечных сокращений снижается.

18. После пережитого дистресса человек:

- а) возвращается в свое первоначальное состояние;
- б) не возвращается в первоначальное состояние, уровень его жизнедеятельности снижается;**
- в) повышает уровень своей жизнедеятельности;
- г) получает позитивный опыт совладания с ситуацией.

19. Двигательная активность человека при эустрессе: а) не меняется;

- б) понижается;
- в) повышается и носит организованный характер;**
- г) повышается, но носит неорганизованный, хаотичный характер.

20. Способность к запоминанию и воспроизведению информации:

- а) повышается и при эустрессе, и при дистрессе;
- б) повышается при эустрессе и снижается при дистрессе;**
- в) повышается при дистрессе, при эустрессе не меняется;

г) понижается и при эустрессе, и при дистрессе.

21. Главная причина эмоционального выгорания – это:

а) стремление к постоянному общению с большим количеством людей;

б) работа, при которой человек недостаточно общается с другими людьми;

в) хронический стресс, возникающий при восприятии проблем других людей;

г) влияние цели, к которой стремится работник.

22. Эмоциональное выгорание в большей мере присуще:

а) сельским жителям;

б) жителям небольших населенных пунктов;

в) религиозным людям;

г) жителям больших городов.

23. Эмоциональное выгорание присуще работникам профессий типа:

а) человек – природа;

б) человек – человек;

в) человек – знаковая система;

г) человек – техника.

24. Эмоциональное выгорание развивается на фоне: а) полного здоровья и благополучия;

б) аффекта;

в) кратковременной фрустрации;

г) хронического стресса.

25. Деперсонализация – это:

а) склонность вникать в проблемы клиентов и коллег; б) стремление к карьерному росту;

в) профессиональная отстраненность, цинизм;

г) отсутствие свободного времени на личные нужды.

26. С точки зрения эмоционально истощенного сотрудника: а) беды клиентов и коллег – его собственные беды;

б) отношение к клиентам и сотрудникам должно быть

чутким и гуманным;

в) проблемы клиентов ими заслужены и являются благом для них;

г) нужно обращать больше внимания на проблемных

клиентов.

27. В наибольшей степени подвержены эмоциональному выгоранию:

а) интроверты; б) сангвиники; в) экстраверты; г) холерики.

28. Занятия спортом, ведение здорового образа жизни:

а) способствуют развитию эмоционального выгорания у всех сотрудников;

б) служат целям профилактики эмоционального выгорания; в) не влияют на эмоциональное выгорание;

г) могут у многих людей провоцировать эмоциональное выгорание.

29. Истощение в структуре эмоционального выгорания проявляется в том, что сотрудник:

а) сильно устает на работе, но восстанавливает свои силы во время отдыха;

б) устает в течение первой половины рабочего дня, но восстанавливает свои силы во время обеденного перерыва;

в) не восстанавливает свои силы даже после ночного сна;

г) перестает чувствовать усталость.

30. Реакция любопытства на фактор новизны при выраженном эмоциональном выгорании:

а) слегка усиливается;

б) сильно возрастает;

в) сохраняется;

г) исчезает.

31. Понятие burnout («эмоциональное выгорание») было введено:

а) Деборой Ричардсон;

б) Зигмундом Фрейдом;

в) Гербертом Фрейденбергером;

г) Абрахамом Маслоу.

32. Синдром эмоционального выгорания соответствует стадии стресса:

а) первой;

б) второй;

в) третьей;

г) любой.

33. Эмоциональное выгорание менеджера характеризуется:

а) эмоциональной сухостью;

б) отсутствием экономии эмоций;

в) личностной вовлеченностью в проблемы коллег и клиентов;

г) учетом индивидуальных особенностей подчиненных, коллег и клиентов.

34. При деперсонализации:

а) деятельность становится более собранной;

б) собственная деятельность воспринимается как бы со стороны;

в) продуктивность профессиональной деятельности повышается;

г) личность сотрудника приобретает ряд привлекательных черт.

35. Редукция профессиональных достижений означает, что:

- а) собственная профессиональная деятельность воспринимается как успешная;
- б) собственные успехи переоцениваются;
- в) оценка собственной профессиональной деятельности не меняется;
- г) **собственная профессиональная деятельность оценивается как неуспешная.**

36. Группа риска по развитию синдрома эмоционально- го выгорания – это:

- а) **сотрудники, вынужденные по роду службы много и интенсивно общаться с людьми;**
- б) сотрудники, подолгу находящиеся в социальной изоляции;
- в) работники технических профессий;
- г) сотрудники, которым лишь изредка приходится вступать в контакты с незнакомыми людьми.

37. Молодые сотрудники, недавно закончившие вуз и начавшие работу:

- а) обладают повышенной устойчивостью к синдрому эмоционального выгорания;
- б) **относятся к группе риска по развитию синдрома эмоционального выгорания;**
- в) имеют такую же чувствительность к эмоциональному выгоранию, как и зрелые работники;
- г) как правило, совсем не подвержены эмоциональному выгоранию.

38. Успешный опыт преодоления стрессовых ситуаций:

- а) вызывает повышенный риск развития эмоционально- го выгорания у всех сотрудников;
- б) может провоцировать эмоциональное выгорание у многих людей;
- в) не влияет на эмоциональное выгорание;
- г) **служит профилактике эмоционального выгорания.**

39. При крайних проявлениях личностной отстраненности сотрудник:

- а) сильно реагирует как на положительные обстоятельства, так и на отрицательные;
- б) сохраняет способность реагировать только на положительные обстоятельства;
- в) **не реагирует ни на положительные, ни на отрицательные обстоятельства;**
- г) сохраняет способность реагировать только на плохие новости.

40. Эмоциональное выгорание:

- а) проходит само в процессе работы;
- б) **развивается и приводит к расстройствам здоровья;**
- в) неопасно для здоровья;
- г) исчезает после кратковременного отдыха.

41. Синонимами понятия «работоспособность» в литературе являются все, кроме:

- а) способности человека выполнять определенную работу на определенном уровне качества и надежности;
- б) **трудоспособности;**
- в) способности обеспечивать определенный заданный уровень деятельности;
- г) эффективности работы.

42. Работоспособность является величиной:

- а) статической, постоянной у всех людей;

б) теоретической, условной;

в) динамической, изменчивой;

г) разной у разных людей, но неизменной у каждого отдельного человека.

43. По отношению к решаемой работником задаче можно выделить работоспособность:

а) максимальную, оптимальную, сниженную;

б) временную, постоянную, разовую;

в) первичную, вторичную, третичную;

г) среднюю, минимальную, нулевую.

44. Фаза вработываемости в течение рабочей смены длится:

а) 1 час;

б) 5–10 минут;

в) от 10 минут до 1 часа;

г) не менее 2 часов.

45. Стадия спада работоспособности наступает:

а) за 20 минут до обеденного перерыва;

б) за час до обеденного перерыва;

в) в момент наступления обеденного перерыва;

г) после 8–10 часов работы.

46. После обеденного перерыва стадия устойчивой работоспособности:

а) повторяется и становится длиннее;

б) повторяется без изменений;

в) повторяется и становится короче;

г) не определяется.

47. При суточном ритме работы работоспособность постепенно повышается:

а) с 6 утра до 10–12 часов;

б) с 10 до 20 часов;

в) с 11 до 14 часов;

г) с 12 до 15–16 часов.

48. Работоспособность достигает минимума при суточном режиме работы:

а) к 22 часам;

б) к полуночи;

в) к 3 часам ночи;

г) к 6 часам утра.

49. В течение года работоспособность:

а) практически не меняется;

б) снижается до минимума к концу межотпускного периода;

в) снижается до минимума к середине межотпускного периода;

г) снижается в первые 2–3 месяца после отпуска.

50. Стадия конечного порыва, по Е. А. Деревянко, характерна для:

а) высокомотивированных сотрудников;

б) всех сотрудников вне зависимости от уровня мотивации;

в) сотрудников с пониженной мотивацией;

г) сотрудников, у которых отсутствуют или слабы волевые усилия.

51. Стадии работоспособности:

а) имеют четко фиксированную длительность и неизменную последовательность;

б) всегда следуют в заданном порядке, но могут незначительно менять свою длительность;

в) могут менять свою длительность вплоть до выпадения некоторых из них;

г) существуют независимо от индивидуальных особенностей, состояния здоровья, профессиональной подготовленности работников.

52. В случае техногенных аварий и катастроф:

а) проводится ретроспективная экспертиза работоспособности персонала;

б) оценка работоспособности уже невозможна и никогда не проводится;

в) работоспособность персонала на момент катастрофы не имеет значения;

г) работоспособность персонала всегда оценивается как пониженная.

53. В суточной активности для трудовой деятельности наиболее неблагоприятные периоды:

а) 12–14 часов и 22–23 часов;

б) 6–8 часов и 18–20 часов;

в) 9–11 часов и 20–22 часов;

г) 2–4 часов и 15–16 часов.

54. Умственная и физическая работоспособность:

а) не составляют отдельных понятий;

б) могут рассматриваться порознь, но в действительности тесно связаны между собой;

в) никак не связаны друг с другом и всегда рассматриваются отдельно друг от друга;

г) не зависят от характера труда.

55. В физической работоспособности выделяют:

а) частую, редкую, выносливую, скоростную;

б) быструю, медленную, силовую;

в) длинную, короткую, скоростную, выносливую;

г) силовую, выносливую, скоростную.

56. Скоростная и выносливая работоспособность достигают возрастного максимума:

а) одновременно: скоростная достигает максимума раньше;

- б) одновременно: силовая достигает максимума раньше;
- в) всегда в одном и том же возрасте;
- г) в разном порядке, без каких-либо закономерностей.

57. В течение недели максимум работоспособности приходится на:

- а) понедельник;
- б) вторник;
- в) среду;**
- г) четверг.

58. Период оптимальной работоспособности, по Е. А. Деревянко, характеризуется тем, что:

а) максимальная производительность труда сопровождается субъективным состоянием комфорта;

- б) производительность труда постепенно снижается, но удерживается волевым усилием мотивированного работника;
- в) формируется субъективное чувство усталости;
- г) работник начинает «втягиваться» в работу.

59. Циркадианные (циркадные) ритмы активности отражают изменения организма в течение:

- а) рабочего дня;
- б) суток;**
- в) рабочей недели;
- г) календарного года.

60. Десинхроноз – это нарушение работоспособности, возникающее вследствие:

- а) работы в дневную смену;
- б) пребывания в отпуске;
- в) смены часовых поясов;**
- г) смены времен года.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

(Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;)

1. Экстремальные условия труда – это:

- а) низкооплачиваемый труд;

б) условия, предъявляющие повышенные требования

к адаптационным способностям работника;

- в) любые условия труда, при которых работник должен принимать самостоятельные решения;

г) условия, при которых от работника требуется проявление творческой инициативы.

2. Сверхэкстремальные условия труда:

а) подразумевают сохранение здоровья работника;

б) предъявляют повышенные требования к профессиональной подготовке работника, а не к его адаптационным возможностям;

в) вызывают патологические изменения в организме работника;

г) то же самое, что и экстремальные условия труда.

3. Под воздействием сверхэкстремальных условий тру- да работник:

а) выполняет производственные задания в более корот- кие сроки;

б) впоследствии выполняет производственные задания за большее время;

в) сохраняет обычный уровень работоспособности;

г) теряет возможность исполнять свои производственные обязанности.

4. Для уменьшения воздействия на организм работника экстремальных факторов производится все, кроме:

а) профилактических мероприятий;

б) выдачи денежных премий;

в) уменьшения времени работы под воздействием экстремальных факторов;

г) применения индивидуальных и коллективных средств защиты.

5. Иное название общего адаптационного синдрома:

а) стресс;

б) аффект;

в) фрустрация;

г) фобия.

6. Форма стресса, оказывающая дезорганизующее влияние на деятельность и поведение – это:

а) реакция тревоги;

б) сопротивление;

в) дистресс;

г) эустресс.

7. Начальная и конечная стадия стрессовой реакции: а) стадия тревоги, напряжение;

б) напряжение, истощение;

в) истощение, напряжение;

г) стадия тревоги, истощение.

8. Во время переживания стресса в стадии сопротивления (резистентности) напряжение сил и защитных механизмов:

а) снижается;

б) все время растёт;

в) продолжает действовать на высоком уровне;

г) действует на низком уровне.

9. В третьей, последней стадии стресса защитные механизмы:

а) показывают свою несостоятельность, истощаются;

б) действуют так же, как и вне стресса;

в) несколько усиливают свое действие;

г) усиливают свое действие до максимума.

10. Стрессорами могут стать:

а) практически любые сильнодействующие факторы внешней среды;

б) только физические травмы;

в) только температурные воздействия; г) только психологические потрясения.

11. В результате аларм-реакции, или реакции тревоги происходит:

а) торможение центральной нервной системы;

б) мобилизация ресурсов организма и его защитных сил;

в) накопление в организме питательных веществ;

г) понижение защитных сил организма.

12. В результате адаптации организма к экстремальным условиям деятельности внутренняя среда организма:

а) меняется произвольным образом;

б) перенастраивается на «новую норму», на введение лекарственных препаратов не реагирует;

в) сохраняется неизменной;

г) отклоняется от нормального состояния, но может быть возвращена к нему применением лекарственных препаратов.

13. При переживании эустресса:

а) частота дыхательных движений и сердечных сокращений уменьшается;

б) частота дыхательных движений уменьшается, частота сердечных сокращений растет;

в) частота дыхательных движений растет, частота сердечных сокращений уменьшается;

г) частота дыхательных движений и сердечных сокращений несколько увеличивается.

14. При эустрессе:

а) человек заторможен, испытывает сонливость;

б) мыслительные процессы замедляются;

в) память улучшается, мышление приобретает характер

инсайта;

г) познавательные психические процессы не претерпевают никаких изменений.

15. В результате дистресса:

а) внимание обостряется;

б) происходит гиперфиксация внимания, горизонт мышления сужается;

в) мышление приобретает особую гибкость, горизонт мышления расширяется;

г) проявляется чувство юмора.

16. Окраска кожных покровов при дистрессе:

а) не меняется;

б) покраснение, сопровождающееся чувством жара;

в) бледная; возможно, с красно-белыми пятнами;

г) слабозеленая.

17. При переживании дистресса:

а) артериальное давление повышается, но может и понижаться;

б) частота дыхательных движений снижается;

в) частота сердечных сокращений не превышает 100 в минуту;

г) частота сердечных сокращений снижается.

18. После пережитого дистресса человек:

а) возвращается в свое первоначальное состояние;

б) не возвращается в первоначальное состояние, уровень его жизнедеятельности снижается;

в) повышает уровень своей жизнедеятельности;

г) получает позитивный опыт совладания с ситуацией.

19. Двигательная активность человека при эустрессе: а) не меняется;

б) понижается;

в) повышается и носит организованный характер;

г) повышается, но носит неорганизованный, хаотичный характер.

20. Способность к запоминанию и воспроизведению информации:

а) повышается и при эустрессе, и при дистрессе;

б) повышается при эустрессе и снижается при дистрессе;

в) повышается при дистрессе, при эустрессе не меняется;

г) понижается и при эустрессе, и при дистрессе.

21. Главная причина эмоционального выгорания – это:

а) стремление к постоянному общению с большим количеством людей;

б) работа, при которой человек недостаточно общается с другими людьми;

в) хронический стресс, возникающий при восприятии проблем других людей;

г) влияние цели, к которой стремится работник.

22. Эмоциональное выгорание в большей мере присуще:

а) сельским жителям;

б) жителям небольших населенных пунктов;

в) религиозным людям;

г) жителям больших городов.

23. Эмоциональное выгорание присуще работникам профессий типа:

а) человек – природа;

б) человек – человек;

в) человек – знаковая система;

г) человек – техника.

24. Эмоциональное выгорание развивается на фоне: а) полного здоровья и благополучия;

б) аффекта;

в) кратковременной фрустрации;

г) хронического стресса.

25. Деперсонализация – это:

а) склонность вникать в проблемы клиентов и коллег; б) стремление к карьерному росту;

в) профессиональная отстраненность, цинизм;

г) отсутствие свободного времени на личные нужды.

26. С точки зрения эмоционально истощенного сотрудника: а) беды клиентов и коллег – его собственные беды;

б) отношение к клиентам и сотрудникам должно быть

чутким и гуманным;

в) проблемы клиентов ими заслужены и являются благом для них;

г) нужно обращать больше внимания на проблемных

клиентов.

27. В наибольшей степени подвержены эмоциональному выгоранию:

а) интроверты; б) сангвиники; в) экстраверты; г) холерики.

28. Занятия спортом, ведение здорового образа жизни:

а) способствуют развитию эмоционального выгорания у всех сотрудников;

б) служат целям профилактики эмоционального выгорания; в) не влияют на эмоциональное выгорание;

г) могут у многих людей провоцировать эмоциональное

выгорание.

29. Истощение в структуре эмоционального выгорания проявляется в том, что сотрудник:

а) сильно устает на работе, но восстанавливает свои силы во время отдыха;

б) устает в течение первой половины рабочего дня, но восстанавливает свои силы во время обеденного перерыва;

в) не восстанавливает свои силы даже после ночного сна;

г) перестает чувствовать усталость.

30. Реакция любопытства на фактор новизны при выраженном эмоциональном выгорании:

а) слегка усиливается;

- б) сильно возрастает;
- в) сохраняется;

г) исчезает.

31. Понятие burnout («эмоциональное выгорание») было введено:

- а) Деборой Ричардсон;
- б) Зигмундом Фрейдом;

в) Гербертом Фрейденбергером;

- г) Абрахамом Маслоу.

32. Синдром эмоционального выгорания соответствует стадии стресса:

- а) первой;

б) второй;

- в) третьей;

- г) любой.

33. Эмоциональное выгорание менеджера характеризуется:

- а) **эмоциональной сухостью;**

- б) отсутствием экономии эмоций;

- в) личностной вовлеченностью в проблемы коллег и клиентов;

- г) учетом индивидуальных особенностей подчиненных, коллег и клиентов.

34. При деперсонализации:

- а) деятельность становится более собранной;

б) собственная деятельность воспринимается как бы со стороны;

- в) продуктивность профессиональной деятельности повышается;

- г) личность сотрудника приобретает ряд привлекательных черт.

35. Редукция профессиональных достижений означает, что:

- а) собственная профессиональная деятельность воспринимается как успешная;

- б) собственные успехи переоцениваются;

- в) оценка собственной профессиональной деятельности не меняется;

г) собственная профессиональная деятельность оценивается как неуспешная.

36. Группа риска по развитию синдрома эмоционально- го выгорания – это:

а) сотрудники, вынужденные по роду службы много и интенсивно общаться с людьми;

- б) сотрудники, подолгу находящиеся в социальной изоляции;

- в) работники технических профессий;

- г) сотрудники, которым лишь изредка приходится вступать в контакты с незнакомыми людьми.

37. Молодые сотрудники, недавно закончившие вуз и начавшие работу:

- а) обладают повышенной устойчивостью к синдрому эмоционального выгорания;

б) относятся к группе риска по развитию синдрома эмоционального выгорания;

в) имеют такую же чувствительность к эмоциональному выгоранию, как и зрелые работники;

г) как правило, совсем не подвержены эмоциональному выгоранию.

38. Успешный опыт преодоления стрессовых ситуаций:

а) вызывает повышенный риск развития эмоционально-го выгорания у всех сотрудников;

б) может провоцировать эмоциональное выгорание у многих людей;

в) не влияет на эмоциональное выгорание;

г) служит профилактике эмоционального выгорания.

39. При крайних проявлениях личностной отстраненности сотрудник:

а) сильно реагирует как на положительные обстоятельства, так и на отрицательные;

б) сохраняет способность реагировать только на положительные обстоятельства;

в) не реагирует ни на положительные, ни на отрицательные обстоятельства;

г) сохраняет способность реагировать только на плохие новости.

40. Эмоциональное выгорание:

а) проходит само в процессе работы;

б) развивается и приводит к расстройствам здоровья;

в) неопасно для здоровья;

г) исчезает после кратковременного отдыха.

41. Синонимами понятия «работоспособность» в литературе являются все, кроме:

а) способности человека выполнять определенную работу на определенном уровне качества и надежности;

б) трудоспособности;

в) способности обеспечивать определенный заданный уровень деятельности;

г) эффективности работы.

42. Работоспособность является величиной:

а) статической, постоянной у всех людей;

б) теоретической, условной;

в) динамической, изменчивой;

г) разной у разных людей, но неизменной у каждого отдельного человека.

43. По отношению к решаемой работником задаче можно выделить работоспособность:

а) максимальную, оптимальную, сниженную;

б) временную, постоянную, разовую;

в) первичную, вторичную, третичную;

г) среднюю, минимальную, нулевую.

44. Фаза вратываемости в течение рабочей смены длится:

а) 1 час;

б) 5–10 минут;

в) от 10 минут до 1 часа;

г) не менее 2 часов.

45. Стадия спада работоспособности наступает:

а) за 20 минут до обеденного перерыва;

б) за час до обеденного перерыва;

в) в момент наступления обеденного перерыва;

г) после 8–10 часов работы.

46. После обеденного перерыва стадия устойчивой работоспособности:

а) повторяется и становится длиннее;

б) повторяется без изменений;

в) повторяется и становится короче;

г) не определяется.

47. При суточном ритме работы работоспособность постепенно повышается:

а) с 6 утра до 10–12 часов;

б) с 10 до 20 часов;

в) с 11 до 14 часов;

г) с 12 до 15–16 часов.

48. Работоспособность достигает минимума при суточном режиме работы:

а) к 22 часам;

б) к полуночи;

в) к 3 часам ночи;

г) к 6 часам утра.

49. В течение года работоспособность:

а) практически не меняется;

б) снижается до минимума к концу межотпускного периода;

в) снижается до минимума к середине межотпускного периода;

г) снижается в первые 2–3 месяца после отпуска.

50. Стадия конечного порыва, по Е. А. Деревянко, характерна для:

а) высокомотивированных сотрудников;

б) всех сотрудников вне зависимости от уровня мотивации;

в) сотрудников с пониженной мотивацией;

г) сотрудников, у которых отсутствуют или слабы волевые усилия.

51. Стадии работоспособности:

а) имеют четко фиксированную длительность и неизменную последовательность;

б) всегда следуют в заданном порядке, но могут незначительно менять свою длительность;

в) могут менять свою длительность вплоть до выпадения некоторых из них;

г) существуют независимо от индивидуальных особенностей, состояния здоровья, профессиональной подготовленности работников.

52. В случае техногенных аварий и катастроф:

а) проводится ретроспективная экспертиза работоспособности персонала;

б) оценка работоспособности уже невозможна и никогда не проводится;

в) работоспособность персонала на момент катастрофы не имеет значения;

г) работоспособность персонала всегда оценивается как пониженная.

53. В суточной активности для трудовой деятельности наиболее неблагоприятные периоды:

а) 12–14 часов и 22–23 часов;

б) 6–8 часов и 18–20 часов;

в) 9–11 часов и 20–22 часов;

г) 2–4 часов и 15–16 часов.

54. Умственная и физическая работоспособность:

а) не составляют отдельных понятий;

б) могут рассматриваться порознь, но в действительности тесно связаны между собой;

в) никак не связаны друг с другом и всегда рассматриваются отдельно друг от друга;

г) не зависят от характера труда.

55. В физической работоспособности выделяют:

а) частую, редкую, выносливую, скоростную;

б) быструю, медленную, силовую;

в) длинную, короткую, скоростную, выносливую;

г) силовую, выносливую, скоростную.

56. Скоростная и выносливая работоспособность достигают возрастного максимума:

а) одновременно: скоростная достигает максимума раньше;

б) одновременно: силовая достигает максимума раньше;

в) всегда в одном и том же возрасте;

г) в разном порядке, без каких-либо закономерностей.

57. В течение недели максимум работоспособности приходится на:

а) понедельник;

б) вторник;

в) среду;

г) четверг.

58. Период оптимальной работоспособности, по Е. А. Деревянко, характеризуется тем, что:

а) максимальная производительность труда сопровождается субъективным состоянием комфорта;

- б) производительность труда постепенно снижается, но удерживается волевым усилием мотивированного работника;
- в) формируется субъективное чувство усталости;
- г) работник начинает «втягиваться» в работу.

59. Циркадианные (циркадные) ритмы активности отражают изменения организма в течение:

- а) рабочего дня;

б) суток;

- в) рабочей недели;

- г) календарного года.

60. Десинхронизация – это нарушение работоспособности, возникающее вследствие:

- а) работы в дневную смену;

- б) пребывания в отпуске;

в) смены часовых поясов;

- г) смены времен года.

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

Основная литература:

1. Ляксо Е. Е. Возрастная физиология и психофизиология : учебник / Е. Е. Ляксо, А. Д. Ноздрачев, Л. В. Соколова. - Москва : Юрайт, 2023. - 396 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-02441-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840389&idb=0>.
2. Черенкова Людмила Викторовна. Психофизиология в схемах и комментариях : Учебное пособие для академического бакалавриата / Черенкова Л. В., Краснощекова Е. И., Соколова Л. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2019. - 236 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02934-5 : 479.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=568259&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психология физической культуры и спорта : учебник и практикум / А. Е. Ловягина [и др.] ; под редакцией А. Е. Ловягиной. - Москва : Юрайт, 2023. - 531 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01035-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840624&idb=0>.
2. Соколова Л. В. Психофизиология. Развитие учения о мозге и поведении : учебное пособие / Л. В. Соколова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 210 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08318-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845671&idb=0>.

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

Не используется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Парин Сергей Борисович, доктор биологических наук, доцент
Маясова Татьяна Викторовна, кандидат биологических наук, доцент
Некрич Ольга Юрьевна.

Рецензент(ы): Шуткина Жанна Александровна, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Полевая Софья Александровна, доктор биологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.