

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

Психология труда

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.В.19 Психология труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ДПК-1: Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств	ДПК-1.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств. ДПК-1.2: Понимает принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала, использует их для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности. ДПК-1.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	ДПК-1.1: Знать 1: основы профессиональной ориентации, особенности профессионализации личности, психического выгорания, профессиональной деформации личности; Знать 2: принципы трудовой адаптации персонала; основы компетентностного подхода; основы профессионального самоопределения людей с ограниченными возможностями здоровья; Знать 3: теории и концепции индивидуального стиля деятельности, понятие профессионально важных качеств. ДПК-1.2: Уметь 1: разрабатывать план личностного и профессионального роста работника; Уметь 2: разработать и внедрить программу трудовой адаптации сотрудника на основе компетентностного подхода; Уметь 3: проводить психологическую диагностику в ходе профессионального консультирования; Уметь 4: оказать содействие	Доклад-презентация Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>формированию профессиональных планов оптантов.</p> <p>ДПК-1.3:</p> <p>Владеть 1: навыками разработки моделей компетенций и их оценки.</p> <p>Владеть 2: навыками разработки профессиограмм, включающих в качестве составного элемента психограммы;</p> <p>Владеть 3: навыками определения и описания индивидуальных стилей деятельности работников.</p>		
<p>ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников</p>	<p>ДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>ДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.</p> <p>ДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.</p>	<p>ДПК-5.1:</p> <p>Знать 1: предмет, задачи, современное состояние психологии труда;</p> <p>Знать 2: основные подходы и ключевые понятия психологии труда, инженерной психологии, эргономики.</p> <p>Знать 3: определение и классификации систем «человек-машина»;</p> <p>психофизиологические основы деятельности оператора;</p> <p>Знать 4: инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина»; критерии и свойства эргономичности.</p> <p>ДПК-5.2:</p> <p>Уметь 1: проводить психологический анализ профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь 2: разрабатывать мероприятия, направленные на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда;</p> <p>Уметь 3: разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов.</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		ДПК-5.3: Владеть 1: навыками расчёта трудозатрат на управление системами «человек-машина»; Владеть 2: навыками описания и анализа трудовых постов. Владеть 3: навыками анализа экстремальных ситуаций и инженерно-психологического анализа аварий; Владеть 4: навыками анализа ошибок оператора в профессиональной деятельности и их классификации.		
--	--	--	--	--

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	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	38
Промежуточная аттестация	36 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о

Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»: 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда; 2. Методы психологии труда; 3. Трудовой процесс и его компоненты	8	2	2	4	4
Раздел I. Психология профессиональной деятельности: 4. Понятие профессиональной деятельности; 5. Психологическая структура профессиональной деятельности; 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности; 7. Психологическая структура совместной деятельности; 8. Психологические механизмы формирования деятельности; 9. Психофизиологические основы трудовых процессов; 10. Компетентностный подход в психологии труда	20	4	4	8	12
Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности Тема 13. Развитие личности профессионала Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	18	4	4	8	10
Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина» Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»	8	2	2	4	4
Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина» Тема 21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина» Тема 22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»	8	2	2	4	4
Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина» Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники	8	2	2	4	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	16	16	34	38

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

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

Иные учебно-методические материалы: 1. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: ННГУ, 2012. 71 с.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=24621830>

2. Прохорова Мария Вячеславовна. Инженерная психология : учебно-методическое пособие. Нижний Новгород : ННГУ, 2015. 40 с.

<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850017&idb=0>

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

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

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

Практическое занятие 5. Производственная гимнастика

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

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Практическое занятие 1. Трудовой пост

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).

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

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

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

1. Основными задачами психологии труда являются:

- а) повышение производительности трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней;*
- б) повышение качества работы;*
- в) повышение прибыли организации.*

2. Объектом изучения эргономики является:

- а) рабочая среда;*
- б) человек или группа людей, выполняющих трудовую деятельность;*
- в) система «человек-машина».*

3. Системотехническое направление инженерной психологии включает:

- а) разработку методов исследования;*
- б) разработку методов повышения работоспособности операторов;*
- в) оценку надёжности и эффективности СЧМ.*

4. «Золотое правило» психологии труда гласит:

- а) от каждого – по возможностям;*
- б) от каждого – по способностям;*
- в) взаимосообразность человека и работы.*

5. К специальным методам психологии труда относятся:

- а) тестирование;*
- б) трудовой метод;*
- в) интервью.*

6. Профессиограмма представляет собой:

- а) описание содержательных и структурных характеристик профессии;*
- б) требования, предъявляемые профессией к психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда;*
- в) общие данные о профессии.*

7. Авиационная психология :

- а) составной частью инженерной психологии;*
- б) входит в космическую психологию;*
- в) включает в себя психологию труда.*

8. К состояниям сниженной работоспособности относятся:

- а) психическое выгорание;*
- б) монотония;*
- в) усталость.*

9. Интенсивность сигналов-раздражителей, адресованных оператору должна соответствовать:

- а) средним значениям диапазона чувствительности анализаторов;*
- б) минимальным значениям диапазона чувствительности операторов;*
- в) максимальным значениям диапазона чувствительности анализаторов.*

10. По целевому назначению выделяют следующие классы систем «человек-машина» (СЧМ)

- а) три класса (управляющие, обслуживающие и обучающие);*
- б) два класса (информационные и исследовательские);*
- в) пять классов (управляющие, обслуживающие, обучающие, информационные, исследовательские).*

11. Характерные особенности СЧМ как сложной динамической системы:

- а) разветвлённость структуры (или связей) между элементами (человеком и машиной);*
- б) разнообразие природы элементов;*

в) разветвлённость структуры, разнообразие природы элементов, перестраиваемость структуры и связей между элементами, автономность элементов.

12. Проблема оптимального кодирования информации, поступающей к оператору, состоит:

- а) в том, что каждый раз надо создавать новый код;*
- б) в правильном выборе категории кода, длины алфавита сигналов, компоновке кодового знака;*
- в) скорости декодирования сигналов.*

13. Под надёжностью оператора понимается:

- а) его свойство качественно выполнять трудовую деятельность в течение определённого времени при заданных условиях;*
- б) безошибочное выполнение работы;*
- в) быстрое реагирование на запросы системы.*

14. Надёжность оператора характеризуется показателями:

- а) безошибочности, готовности, восстанавливаемости и своевременности;*
- б) готовности, восстанавливаемости и своевременности;*
- в) точности и быстроты действий.*

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

1. Профессиональное развитие личности а) начинается на стадии освоения профессии;

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

2. Профессиональное развитие личности включает:

- а) только прогрессивную стадию;*
- б) только регрессивную стадию;*
- в) прогрессивную и регрессивную стадии.*

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

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

4. Профессиональное познание предполагает:

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

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

а) на этапе вхождения в деятельность развиваются ПВК, которые нужны для переработки информации;

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

в) интенсивно развивается прогнозирование и планирование деятельности.

6. Результатом профессиональной деформации личности могут быть:

а) специфические установки и представления, появление определённых черт личности;

б) серьёзное ухудшение выполнения профессиональных обязанностей;

в) повышение результативности профессиональной деятельности.

7. Психическое выгорание:

а) неизбежно возникает в профессиональной деятельности при продолжительном её выполнении;

б) представляет собой синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений;

в) является обратимым феноменом.

8. Модель компетенций представляет собой:

а) систему, в которой объединены в иерархической взаимосвязи компетенции, важные для достижения результата в деятельности;

б) набор профессиональных качеств;

в) совокупность профессиональных знаний и навыков.

9. Конечные цели профессиональной ориентации

а) установление оптимальное соответствие между личностью и профессией, упорядочение и регулировка перемещений в сфере труда;

б) обеспечение притока нужных кадров в экономику страны;

в) подбор наиболее востребованной на рынке труда профессии для выпускника школы.

10. Профессиональная ориентация реализуется в следующих формах:

а) профессиональное просвещение, профессиональное консультирование, профессиональный подбор, профессиональный отбор;

б) только профессиональная антропометрическая и психологическая диагностика;

в) только профессиональная пропаганда.

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

а) семья;

б) состояние рынка труда;

в) интересы и способности.

12. Профессиональная консультация выполняет ряд основных функций:

а) только информационная и диагностическая;

б) только информационная и прогнозная;

в) информационная, диагностическая и прогнозная.

13. Профессиональная реабилитация предполагает:

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

14. Социально-трудовая реабилитация основывается на следующих принципах:

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

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

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	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 отдельными 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	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.
отлично	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.
очень хорошо	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.
хорошо	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.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» — частично выполненные теоретические (51-60% верно выполненных заданий), в презентациях и отчетах допущены негрубые ошибки, то отражает частичное овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента ниже среднего.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» — невыполненные или выполненные частично теоретические (41-50% верно выполненных заданий) и практических заданий, допущены грубые ошибки в презентации и оформлении отчетов по заданиям, частичное овладение программным материалом и недостаточное развитие необходимых компетенций, низкий уровень мотивации студента.

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

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-1 (Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств)

3. Трудовой пост и его компоненты

11. Индивидуальный стиль деятельности

12. Понятие профессионально важных качеств деятельности

13. Развитие личности профессионала

14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности

15. Профессиональная ориентация

16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор

17. Профессиональное консультирование

18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья

19. Проектирование средств отображения информации и органов управления

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

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

22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы

«человек-машина»

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

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-5 (Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников)

1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда

2. Методы психологии труда

4. Понятие профессиональной деятельности

5. Психологическая структура профессиональной деятельности

6. Основные типы и виды профессиональной деятельности

7. Психологическая структура совместной деятельности

8. Психологические механизмы формирования деятельности

9. Психофизиологические основы трудовых процессов

10. Компетентностный подход в психологии труда

24. Специфика трудовой деятельности в условиях пандемии: содержание, классификация видов труда, диджитализация и удалённая работа

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

Основная литература:

1. Психология труда : Учебник для вузов / под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. - Москва : Юрайт, 2021. - 249 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00294-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767134&idb=0>.
2. Психология труда : Учебник и практикум для вузов / под общ. ред. Манухиной С.В. - Москва : Юрайт, 2020. - 485 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7215-3 : 899.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=568314&idb=0>.
3. Чодураа М. Психология труда : учебно-методическое пособие / Чодураа М., Чочагай М. - Кызыл : ТувГУ, 2017. - 70 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТувГУ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=732206&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Венда Валерий Федорович. Инженерная психология и синтез систем отображения информации. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Машиностроение, 1982. - 344 с. : ил. - 1.60., 2 экз.
2. Хаккер В. Инженерная психология и психология труда : Психологическая структура и регуляция различных видов трудовой деятельности / пер. с нем. В. К. Гайды, И. А. Гайды ; под ред. В. Ф. Венды, А. А. Крылова. - М. : Машиностроение, 1985. - 376 с. : ил. - 2.20., 2 экз.
3. Мунипов Владимир Михайлович. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды : учебник для вузов / [ред. С. Безъязычная]. - М. : Логос, 2001. - 356 с. : ил. - ISBN 5-94010-043-0 : 150.00., 1 экз.
4. Авиационная эргономика : методические указания по изучению дисциплины и выполнению контрольной работы для студентов заочного факультета по специальностям упи бтишвт. - Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. - 7 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СПбГУ ГА - Инженерно-технические науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=727504&idb=0>.

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

1. Ассоциация менеджеров
<http://amr.ru>
2. Институт практической психологии «Иматон»
<http://www.imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук
<http://ipras.ru/>

4. Лаборатория «Гуманитарные технологии»

<http://ht.ru/cms/>

5. Национальный форум «Информационное общество. Электронное государство. Электронное правительство».

<http://softool.ru>

6. Нижегородская областная служба занятости населения.

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

7. Портал для людей с ограниченными возможностями.

<http://dislife.ru>

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

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

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

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

9. Факультет психологии СПбГУ.

<http://psy.spbu.ru>

10. Факультет психологии ТвГУ

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

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

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

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

<https://hh.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Доступ к Интернет-ресурсам, наличие колонок.

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): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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