

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 от
«31» августа 2021 г. № 11

Рабочая программа дисциплины

Психология труда, инженерная психология, эргономика
(кандидатский экзамен)

Уровень высшего образования
Подготовка кадров высшей квалификации

Направление подготовки / специальность
37.06.01 Психологические науки

Направленность образовательной программы
19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Квалификация (степень)
Исследователь. Преподаватель-исследователь

Форма обучения
Очная, заочная

Нижний Новгород

2021

1. Место и цели дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология, эргономика» относится к числу обязательных дисциплин профессионального цикла, которая изучается на 3 году обучения в аспирантуре, в 5 семестре.

Освоение курса опирается на знания, умения, навыки и компетенции, сформированные на двух предшествующих уровнях образования в ходе освоения дисциплин

в бакалавриате: «Психология труда, инженерная психология, эргономика», «Психология управления», «Общая психология», «Психофизиология», «Общая психодиагностика»;

в магистратуре: «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Количественные и качественные методы в психологии»; «Статистические методы в психологии»; «Информационные и коммуникационные технологии в психологии»; «Основы инновационной деятельности», «Разработка методов психодиагностики».

Освоению курса базируется на компетенциях, полученных в ходе изучения в аспирантуре следующих дисциплин: «Методологические направления в психологии», «Научные исследования в психологии (планирование, организация)», «Организационная психодиагностика», «Теория и практика социально-психологических исследований в организациях», «Подготовка научных текстов и презентаций. Технология работы над кандидатской диссертацией».

Целью освоения дисциплины является формирование у аспиранта способности и готовности работать для повышения удовлетворённости человека трудом и роста производительности труда, создавая новые знания и методики.

Задачи дисциплины:

- развить представление о психологии труда как научном направлении, в том числе сформировать знания основных психологических понятий и теоретических подходов к изучению профессиональной деятельности человека;
- сформировать понимание прикладного значения психологии труда в реальной деятельности человека;
- сформировать мотивацию к работе в сфере психологии труда;
- сформировать базовые навыки проведения психологического анализа трудовой деятельности и разработки профессиограмм на основе его результатов;
- сформировать умения проводить анализ индивидуального стиля деятельности и составлять его описание;
- сформировать умения составлять описание компетенций;
- сформировать умения разрабатывать план личностного и профессионального роста на основе описания компетенций;
- сформировать базовые навыки проведения профессиональной ориентации и профессионального консультирования;
- сформировать базовые знания в сфере профессионального самоопределения лиц с ограниченными возможностями;

- способствовать формированию социально ответственной позиции психолога, его готовности жить в инклюзивном обществе и сотрудничать с людьми с ограниченными возможностями;
- сформировать базовые знания о системах «человек-машина» и способность их классифицировать;
- изучить психофизиологические основы деятельности оператора;
- освоить инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина» (СЧМ);
- овладеть навыками психологического анализа деятельности оператора;
- научиться проводить инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф;
- научиться проводить классификацию и анализ ошибок оператора;
- научиться определять трудозатраты на управление СЧМ;
- научиться разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов;
- сформировать базовые умения по разработке мероприятий, направленных на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда;
- научиться проводить анализ эргономичности СЧМ на основе анализа её свойств;
- сформировать понимание этических норм в работе в сфере психологии труда;
- развить презентационные навыки и умения работать в команде.

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

Аспирант, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Таблица 1
Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-1 Готовность изучать актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами	<u>Знать:</u> актуальные проблемы психологии труда, принципы разработки и методологическое обоснование научных концепций
	<u>Уметь:</u> выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с принципами психологии труда
	<u>Владеть:</u> методами теоретического анализа, моделирования, классификации;
	<u>Мотивация:</u> готовность разрабатывать новые научные концепции психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
ПК-2 Способность и готовность изучать, анализировать и описывать закономерности, характерные для психических явлений, относящихся к области психологии труда,	<u>Знать:</u> приёмы организации своей профессиональной деятельности, требования к презентации результатов теоретического и эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях;

инженерной психологии и эргономики; в том числе механизмы, состояния, типичные свойства и уникальные характеристики, а также, внешние и внутренние факторы, влияющие на объект исследования, с использованием современных аналитических средств и методов	<u>Уметь:</u> провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению;
	<u>Владеть:</u> технологией подготовки презентаций результатов собственной работы;
	<u>Мотивация:</u> готовность изучать, анализировать и описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
ПК-3 Способность и готовность проводить эмпирические исследования по актуальным проблемам науки и практики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, планировать и реализовывать прикладные проекты, в том числе инновационные, в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	<u>Знать:</u> современное состояние психологии труда в информационном обществе; классификации профессиональной деятельности; особенности развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями;
	<u>Уметь:</u> разработать теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности;
	<u>Владеть:</u> процедурами организации и проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина.
	<u>Мотивация:</u> готовность проводить эмпирические исследования в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
ПК-4 Способность и готовность разрабатывать и применять на практике современные психологические методы, в том числе методы психодиагностики, психологической экспертизы, психопрофилактики и психокоррекции; их совершенствовать и адаптировать к новым условиям, создавать новые, в том числе инновационные, технологии, для решения исследовательских и прикладных задач в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	<u>Знать:</u> общие и специальные методы психологии труда, инженерной психологии, эргономики, а также принципы и методы профессионального консультирования;
	<u>Уметь:</u> подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной деятельности, организовывать и проводить сбор данных разными методами и методиками как в ходе организационного, так и индивидуального исследования; разрабатывать программу профессионального консультирования трудоспособных людей зрелого и пожилого возраста, а также людей с ограниченными возможностями; разработать режим труда и отдыха, оптимальный для физического и психического здоровья человека; проанализировать ошибки, возникающие по причине человеческого фактора в профессиональной деятельности;
	<u>Владеть:</u> технологиями разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.
	<u>Мотивация:</u> готовность применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики
ПК-6 Способность и готовность организовывать эффективные команды для осуществления научно-исследовательской и проектной деятельности в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, осуществлять социальное и управленческое взаимодействие для выполнения поставленных профессиональных задач, принимать ответственные решения с учетом этических, правовых и отраслевых норм.	<u>Знать:</u> этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья;
	<u>Уметь:</u> формировать проектные и работы команды для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики;
	<u>Владеть:</u> технологиями эффективного социального и управленческого взаимодействия;
	<u>Мотивация:</u> готовность организовывать командную деятельность для научно-исследовательской и проектной работы в психологии труда, инженерной психологии, эргономике.

3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины «Психология труда» составляет 3 зачетных единицы, всего 108 часов, из которых 37 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (18 ч – лекций, 18 ч – практических занятий, 1 ч – контроль самостоятельной работы аспиранта), 35 часов составляет самостоятельная работа, 36 часов отводится на подготовку к экзамену.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Таблица 2

Содержание дисциплины «Психология труда, инженерная психология, эргоном»

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	В том числе					
		Контактная работа – аудиторная работа во взаимодействии с преподавателем (часы)				Самостоятельная работа обучающегося (часы)	Форма промежуточной аттестации (часы)
		Всего	В том числе...				
			лекции	практические занятия о типа)	Консультации, контроль самостоятельной работы		
Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»							
Тема 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда	1,5		0,5				1
Тема 2. Методы психологии труда	9		1	1		1	6
Тема 3. Трудовой процесс и его компоненты	3,5		0,5			1	2
Раздел I. Психология профессиональной деятельности							
Тема 4. Понятие профессиональной деятельности	4,5		0,5	1		2	1
Тема 5. Психологическая структура профессиональной деятельности	1,5		0,5				1
Тема 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности	1,5		0,5				1
Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности	1,5		0,5				1
Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности	1,5		0,5				1
Тема 9.	1,5		0,5				1

Психофизиологические основы трудовых процессов							
Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда	8		1	2		3	2
Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности							
Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности	8		1	2		3	2
Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности	1		0,5				0,5
Тема 13. Развитие личности профессионала	1		0,5				0,5
Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	5,5		0,5			4	1
Раздел III. Прикладная психология труда							
Тема 15. Профессиональная ориентация	10		1	2		3	4
Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор	1,5		0,5				1
Тема 17. Профессиональное консультирование	7,5		0,5	2		4	1
Тема 18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья	8		1	2		3	2
Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина»							
Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления	1,5		0,5				1
Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»	5,5		0,5			4	1
Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина»							
Тема 21. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем	1,5		0,5				1

«человек-машина»							
Тема 22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»	7,5		0,5	2		3	2
Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»							
Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, освояемость, экологичность. Эргономический анализ техники	3,5		0,5			1	2
Промежуточная аттестация (экзамен)					1		
ИТОГО (часов)	108		14	14	1	35	36

Таблица 3.
Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятий	Форма текущего контроля
1	Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»	Тема 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда Тема 2. Методы психологии труда Тема 3. Трудовой процесс и его компоненты	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
2	Раздел I. Психология профессиональной деятельности	Тема 4. Понятие профессиональной деятельности Тема 5. Психологическая структура профессиональной деятельности Тема 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности Тема 9. Психофизиологические основы трудовых процессов Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
3	Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности	Тема 11. Индивидуальный стиль в психологии труда Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности Тема 13. Развитие личности профессионала Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
4	Раздел III. Прикладная психология труда	Тема 15. Профессиональная ориентация Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор Тема 17. Профессиональное	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование

		консультирование Тема 18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья		
5	Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина»	Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления Тема 20. Инженерно-психологические принципы создания системы «человек-машина»	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
6	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 системы «человек-машина»	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
7	Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»	Тема 23. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники.	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование

Введение в курс «Основная характеристика психологии труда»

Тема 1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда

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

Тема 2. Методы психологии труда

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

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

Экспериментальные методы. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда.

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

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

Тема 3. Трудовой процесс и его компоненты

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

Практическое занятие 1. Трудовой пост. Аспиранты индивидуально выполняют данное задание. В процессе выполнения задания аспиранты самостоятельно изучают и описывают структуру трудового поста на примере двух хорошо известных сказок. Цель данного задания - освоение структуры трудового поста и формирование навыков его анализа. Данные заносятся в таблицу, которая включает в себя: заданные цели (представления) о результате деятельности; заданный предмет; систему средств труда; систему профессиональных служебных обязанностей или заданных трудовых функций; производственную среду, предметные и социальные условия труда (витальная среда, социальные условия, информационный компонент, «золотое правило» ПТ).

Время презентации одного трудового поста составляет 5 минут.

Раздел I. Психология профессиональной деятельности

Тема 4. Понятие профессиональной деятельности

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

Практическое занятие 2. Профессиографический анализ деятельности. Аспиранты в минигруппе численностью 2-3 человека проводят профессиографический анализ деятельности на примере массовой профессии. Результаты профессиографического анализа деятельности отражаются в профессиограмме. По своему выбору аспиранты разрабатывают информационную или диагностическую профессиограмму. Для сбора данных аспиранты 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 аспирантам целесообразно сделать основной акцент на применении качественных методов, в том числе использовать метод экспертной оценки,

сравнительный анализ документов, сравнительный анализ результатов наблюдения. Из количественных методов целесообразно применять меры центральной тенденции; возможно, применение анализа достоверности различий с помощью таблиц сопряжённости 2х2. При интерпретации данных для описания строения деятельности целесообразно использовать структурно-системный анализ. При составлении психограммы следует применять функционально-структурный анализ.

Время презентации профессиограммы: 60 минут.

Тема 5. Психологическая структура профессиональной деятельности

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

Тема 6. Основные типы и виды профессиональной деятельности

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

Тема 7. Психологическая структура совместной деятельности

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

Тема 8. Психологические механизмы формирования деятельности

Лекция. Психологические механизмы формирования деятельности. Понятие действия. Общие признаки действия. Классификация действий. Классификация действий трудовой деятельности в соответствии с целями: ориентировочные, исполнительские, корректировочные, завершающие. Действие. Операция. Движение. Формирование

профессиональных умений и навыков. Навык. Умение. Структура двигательного навыка и его формирование (Н.А.Бернштейн). Проблема научения.

Тема 9. Психофизиологические основы трудовых процессов

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

Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда

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

Практическое занятие 3. Целостная модель компетенций. Разработка целостной модели компетенций (на примере массовых профессий) с использованием анализа рабочих документов (резюме и вакансий). Ранжирование компетенций. Определение значимых компетенций с использованием таблиц сопряжённости 2х2. Дифференциация компетенций по группам. Разработка плана личностного и профессионального для развития компетенций. Задание выполняется в минигруппе из 2-3 аспирантов. Каждая минигруппа разрабатывает модель компетенций для одной профессий, которая изучалась при подготовке профессиограммы.

Время презентации модели компетенций составляет 20 минут.

Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности

Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности

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

Практическое занятие 4. Индивидуальный стиль деятельности. Сравнительный анализ и описание индивидуальных стилей деятельности 3-4 работников (на примере массовых профессий) с использованием метода наблюдения. Подготовку к началу работы (или к выполнению основных операций). Продолжительность, скорость и качество выполнения основных операций, характерные особенности выполнения основных

операций. Частота перерывов. Ошибки в ходе выполнения работы и их исправление. Окончание рабочей смены.

Время презентации сравнительного анализа индивидуальных стилей составляет 30 минут.

Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности

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

Тема 13. Развитие личности профессионала

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

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

Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности

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

Практическое занятие 5. Производственная гимнастика. Аспиранты в минигруппах 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.

Перед проведением комплекса производственной гимнастики аспиранты указывают должность (группу должностей), для которой предназначена производственная гимнастика, тип должности (физический/ напряжённый труд преобладает), приводят методологическое обоснование

Продолжительность комплекса физических упражнений составляет 5-10 минут

Практическое занятие 6. Комната психологической разгрузки. Аспиранты в минигруппе 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 аспиранты представляют наглядный образ (картинку) проекта комнаты психологической разгрузки, где выделены определённые зоны, расставлено оборудование. Отмечается используемая музыка, запахи. Указывается, тип организации, подразделения, должности, работники которых могут обращаться в комнату психологической разгрузки.

Время презентации комнаты психологической разгрузки составляет 10 минут.

По итогам выполнения практических занятий 5 и 6 аспиранты представляют результаты в форме научного эссе, обсуждают новизну предложенных разработок, возможность публикации в рецензируемых изданиях.

Раздел III. Прикладная психология труда

Тема 15. Профессиональная ориентация

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

Практическое занятие 7. Профориентация школьника. 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) и метода беседы. 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 аспирантом индивидуально.

Время презентации результатов профориентационного обследования составляет 10 минут.

Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор

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

Тема 17. Профессиональное консультирование

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

Практическое занятие 8. Профессиональное консультирование людей зрелого и пожилого возраста. Антикризисное профессиональное консультирование людей зрелого возраста

На основе программы, разработанной на практическом занятии, группа аспирантов проводит профессиональное консультирование 2 оптантов (зрелого и пожилого возраста). Содержание, процедура профессионального консультирования, обратная связь от испытуемых и результаты консультирования представляются и обсуждаются в ходе практического занятия.

Тема 18. Профессиональное самоопределение людей с ограниченными возможностями здоровья

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

Практическое занятие 9. Профессиональная психодиагностика подростков с ограниченными возможностями (нарушения опорно-двигательной системы, сенсорные нарушения, нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена

веществ) проводится с использованием 2 тестов: дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова и опросника профессиональных предпочтений Дж.Холланда, модифицированного Г.В. Резапкиной. Разработка психологической характеристики интересов, ценностных ориентаций и мотивов выбора профессии. Составление рекомендаций на основе полученных данных с учётом информации об ограниченных возможностях подростка, информации об образовательных учреждениях для лиц с данным видом нарушений, требованиях и условиях рынка труда. Обсуждение полученных результатов и рекомендаций со школьником.

Задание выполняется группой из 2-3 аспирантов. Непосредственно тестирование проводится 1 аспирантом, который наиболее точно сможет выполнить поставленную задачу, соблюсти все требования профессиональной этики. Остальные члены группы участвуют в этапе подготовке тестирования, обработки и интерпретации данных, составлении рекомендаций, написании отчёта.

Время презентации результатов профориентационного обследования составляет 10 минут.

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

Тема 19. Проектирование средств отображения информации и органов управления

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

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

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

Практическое занятие 10. Описание и анализ деятельности оператора на уровне системы. Группа аспирантов 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 аспиранты могут, применяя метод многомерно-векторного описания. На основе полученных

данных аспиранты выявляют требованиям к психическим свойствам оператора в СЧМ и разрабатывают рекомендации по оптимизации его работы.

Время презентации отчёта каждой группой: 15 минут.

Практическое занятие 11. Организация трудовой деятельности операторов

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

Время презентации отчёта каждой группой: 20 минут.

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

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

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

Тема 22. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы

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

Практическое занятие 12. Инженерно-психологический анализ техногенных катастроф. Группа из 2-3 аспирантов 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). Аспиранты 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 аспиранты отвечают на вопрос, каким образом инженерно-психологические знания могли способствовать предотвращению аварии или катастрофы, а также формулируют рекомендации инженерных психологов для руководителей данной отрасли народного хозяйства.

Время презентации отчета каждой группы: 30 минут.

Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»

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

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

Практическое занятие 13. Эргономический анализ бытовой техники

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

Время презентации эргономического анализа техники составляет 10 минут.

4. Образовательные технологии

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

Самостоятельная работа аспирантов направлена на формирование компетенций при выполнении следующих заданий: трудовой пост, профессиографический анализ

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

5. Формы организации и контроля самостоятельной работы аспирантов

Формы организации и контроля самостоятельной работы приведены в таблице 1.

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

Наряду с проведением презентации студенты предъявляют отчёт в письменной форме.

Таблица 4

Содержание и порядок выполнения самостоятельной работы

№	Содержание работы	Методы работы	Форма работы	Форма текущего контроля успеваемости	Время, часы
1	Трудовой пост	Теоретический анализ сказки	Индивидуальная	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	1
2	Профессиографический анализ деятельности	Анализ документов, наблюдение, тестирование, интервью	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	3

3	Целостная модель компетенций	Анализ документов, статистический анализ	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	3
4	Индивидуальный стиль деятельности	Наблюдение, интервью, тестирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	3
5	Производственная гимнастика	Теоретический анализ	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), проведение комплекса упражнений	2
6	Комната психологической разгрузки	Моделирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	2
7	Профессиональная ориентация подростков	Тестирование	Индивидуальная	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	3
8	Профессиональное консультирование людей зрелого и пожилого возраста		Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	4
9	Профессиональная ориентация подростков с ограниченными возможностями здоровья	Тестирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	3
10	Описание и анализ деятельности оператора на уровне системы	Анализ технической документации, фотография рабочего дня, метод описания перечня функций,	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	2

		метод пространственно-организационного описания			
11	Организация трудовой деятельности операторов	Наблюдение, интервью, анализ документов, моделирование	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	1
12	Инженерно-психологический анализ аварий и техногенных катастроф	Анализ документов, анализ ошибок деятельности	Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	3
13	Анализ эргономических свойств бытовой техники		Групповая	Письменный отчёт (электронная форма), презентация	1
	Итого				35

6. Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине

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

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

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

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

Критерии оценок экзамена перечислены ниже.

Оценка «превосходно» ставится при полностью и успешно выполненных практических заданиях (лидерство в групповой работе, все презентации и отчёты сданы в срок), а также дополнительной активности аспиранта (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 аспиранта.

Оценка «отлично» ставится при полностью и успешно выполненных 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 аспиранта.

Оценка «очень хорошо» ставится при полностью выполненных 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 аспиранта выше среднего.

Оценка «хорошо» — полностью и успешно выполненные все 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 аспиранта.

Оценка «удовлетворительно» — частично выполненные практические задания, в презентациях и отчетах допущены негрубые ошибки, то отражает частичное овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации аспиранта ниже среднего.

Оценка «неудовлетворительно» — невыполненные или выполненные частично практические задания, допущены грубые ошибки в презентации и оформлении отчетов по заданиям, частичное овладение программным материалом и недостаточное развитие необходимых компетенций, низкий уровень мотивации аспиранта.

Оценка «плохо» — отсутствие или очень низкий уровень выполнения практических заданий.

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

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

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Процедуры оценивания результатов обучения
ПК-1 Готовность изучать актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами	<u>Знать:</u> актуальные проблемы психологии труда, принципы разработки и методологическое обоснование научных концепций	<i>Задание 2. Профессиографический анализ деятельности</i> <i>Задание 3. Целостная модель компетенций</i> <i>Задание 4. Индивидуальный стиль деятельности</i>
	<u>Уметь:</u> выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с принципами психологии труда	
	<u>Владеть:</u> методами теоретического анализа, моделирования, классификации;	
	<u>Мотивация:</u> готовность разрабатывать новые научные концепции психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	
ПК-2 Способность и готовность изучать, анализировать и описывать закономерности, характерные для психических явлений, относящихся к области психологии труда, инженерной психологии и эргономики; в том числе механизмы, состояния, типичные свойства и уникальные характеристики, а также, внешние и внутренние факторы, влияющие на объект исследования, с использованием современных аналитических средств и методов	<u>Знать:</u> приёмы организации своей профессиональной деятельности; требования к презентации результатов теоретического и эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях;	<i>Задание 5. Производственная гимнастика</i> <i>Задание 6. Комната психологической разгрузки</i>
	<u>Уметь:</u> провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению;	
	<u>Владеть:</u> технологией подготовки презентаций результатов собственной работы;	
	<u>Мотивация:</u> готовность изучать, анализировать и описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	
Способность и готовность проводить эмпирические исследования по актуальным проблемам науки и практики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, планировать и реализовывать прикладные проекты, в том числе инновационные, в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики (ПК-3)	<u>Знать:</u> современное состояние психологии труда в информационном обществе; классификации профессиональной деятельности; особенности развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями;	<i>Задание 8. Профессиональное консультирование людей зрелого и пожилого возраста</i> <i>Задание 12. Инженерно-психологический анализ техногенных катастроф и крупных аварий</i>
	<u>Уметь:</u> разработать теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности;	

	<p><u>Владеть:</u> процедурами организации и проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина.</p> <p><u>Мотивация:</u> готовность проводить эмпирические исследования в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.</p>	
Способность и готовность разрабатывать и применять на практике современные психологические методы, в том числе методы психодиагностики, психологической экспертизы, психопрофилактики и психокоррекции; их совершенствовать и адаптировать к новым условиям, создавать новые, в том числе инновационные, технологии, для решения исследовательских и прикладных задач в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики (ПК-4)	<p><u>Знать:</u> общие и специальные методы психологии труда, инженерной психологии, эргономики, а также принципы и методы профессионального консультирования;</p> <p><u>Уметь:</u> подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной деятельности, организовывать и проводить сбор данных разными методами и методиками как в ходе организационного, так и индивидуального исследования; разрабатывать программу профессионального консультирования трудоспособных людей зрелого и пожилого возраста, а также людей с ограниченными возможностями; разработать режим труда и отдыха, оптимальный для физического и психического здоровья человека; проанализировать ошибки, возникающие по причине человеческого фактора в профессиональной деятельности;</p> <p><u>Владеть:</u> технологиями разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.</p> <p><u>Мотивация:</u> готовность применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p><u>Уметь:</u> провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению;</p> <p><u>Владеть:</u> технологией подготовки презентаций результатов собственной работы;</p> <p><u>Мотивация:</u> готовность эффективно организовывать командную деятельность.</p>	<p><i>Задание 1. Трудовой пост</i> <i>Задание 7. Профориентация подростков</i> <i>Задание 9. Профессиональная ориентация подростков с ограниченными возможностями здоровья</i></p>

ПК-6 Способность и готовность организовывать эффективные команды для осуществления научно-исследовательской и проектной деятельности в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, осуществлять социальное и управленческое взаимодействие для выполнения поставленных профессиональных задач, принимать ответственные решения с учетом этических, правовых и отраслевых норм.	<u>Знать:</u> этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья;	Задание 10. Описание и анализ деятельности операторов на уровне системы Задание 11. Организация труда операторов Задание 13. Эргономический анализ бытовой техники
	<u>Уметь:</u> формировать проектные и работы команды для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики;	
	<u>Владеть:</u> технологиями эффективного социального и управленческого взаимодействия;	
	<u>Мотивация:</u> готовность организовывать командную деятельность для научно-исследовательской и проектной работы в психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	

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

Пример 1. Компетентностный подход. Разработка модели компетенций

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

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

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

Целостная модель (табл.5) объединяет во взаимосвязи компетенции, которые представлены по двум основаниям (профессиональные-личностные и концептуальные-операционные), что позволяет выделить 4 группы компетенций (когнитивные, функциональные, социальные, мета). Системообразующим фактором в целостной модели выступают мета-компетенции.

Таблица 5
Целостная модель компетенций

	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	Когнитивные	Мета
Операционные	Функциональные	Социальные

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

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

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

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

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

Таблица 6
Список вакансий и резюме

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

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

Таблица 7
Список компетенций

№	Компетенции	Частота упоминаний	Ранг
1			

6. Далее выделяются наиболее значимые для эффективного выполнения профессиональной деятельности компетенции с помощью таблиц сопряжённости 2x2 и критерия Хи-квадрат Пирсона. Данные, полученные в ходе статистической обработки, прилагаются к отчёту. В итоге формируется новый список, в который входят только важные для достижения результата компетенции. Рекомендуемое число компетенций в списке: 9-12.

7. Выделенные компетенции распределяются по группам, отражая структуру целостной модели (табл.8).

Таблица 8
Целостная модель компетенций

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

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

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

Таблица 9
Содержательные аспекты компетенций

№	Группа	Наименование компетенции	Определение компетенции	Поведенческие индикаторы	
				+	-
1					

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

Таблица 10. План развития компетенций

№	Компетенция	Теория	Практика	Период	Вид оценки

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания практических заданий

Все практические задания по оцениваются следующей шкале.

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 11

Критерии оценки практического задания «Разработка целостной модели компетенций»

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

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

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

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

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

1. Проблемы психологии труда, эргономики, инженерной психологии и организационной психологии, психологии труда // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития. Отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. М.: ИП РАН, 2017. 2714 с. С. 2154-2697
<https://elibrary.ru/item.asp?id=30669824>
2. Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции. Отв. ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леонова, О.Г. Носкова. М.: ООО «Акрополь», 2016. 994 с.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=27285588>
3. Организационная психология и психология труда // Материалы съезда Российского психологического общества / сост. Л.В. Артищева; под ред. А.О. Прохорова, Л.М. Попова, Л.Ф. Баяновой и др.. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2017. Т. 1. 478 с. С.116-187
http://psyurus.ru/library/pdf/sborniki_rpo/kazan_2017_1.pdf
4. Бодров В.А. Современный этап развития отечественной инженерной психологии // Психологический журнал, 2009. Т.30 (6). С.66-80
<https://elibrary.ru/item.asp?id=13517648>

7.1.2. Дополнительная литература

1. Дикая Л.Г., Журавлёв А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях интенсивных социально-экономических изменений // Организационная психология и психология труда, 2016. Т.1 (1). С.7-48
<https://elibrary.ru/item.asp?id=28313123>
2. Инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. 178 с.
<https://biblio-online.ru/book/A97E5556-E641-49B0-869E-871175455D44>
3. Бикбулатова А.А., Починок Н.Б. Конкурсы профессионального мастерства для людей с инвалидностью как механизм профориентации и содействия трудоустройству людей с инвалидностью и ОВЗ // Психологическая наука и образование. 2017. Том 22. № 1. С. 81–87. doi:10.17759/pse.2017220110
http://psyjournals.ru/psyedu/2017/n1/bikbulatova_pochinok.shtml
4. Аржаных Е.В. Высшее профессиональное образование для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью: статистический анализ // Психологическая наука и образование. 2017. Том 22. № 1. С. 150–160. doi:10.17759/pse.2017220117
http://psyjournals.ru/files/86021/pno_n1_2017_arzhanykh.pdf

7.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Ассоциация менеджеров

<http://amr.ru>

2. Институт практической психологии «Иматон»

<http://www.imaton.ru/>

3. Институт психологии Российской Академии Наук

<http://ipras.ru/>

4. Лаборатория «Гуманитарные технологии»

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

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

<http://softool.ru>

6. Нижегородская областная служба занятости населения.

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

7. Портал для людей с ограниченными возможностями.

<http://dislife.ru>

8. Росбизнесконсалтинг.

<http://rbc.ru>

9. Факультет психологии Киевского национального университета им.Тараса Шевченко

<http://psy.univ.kiev.ua>

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

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

11. Факультет психологии СПбГУ.

<http://psy.spbu.ru>

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

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

Программа одобрена на заседании Центра исследования науки и развития аспирантского образования (на правах кафедры), протокол №8 от 23.08.2021

Карты компетенций, в формировании которых участвует дисциплина

ПК-1: Готовность изучать актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы аспирантуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен

ЗНАТЬ: методологические направления в психологии.

УМЕТЬ: использовать методы математической статистики.

ВЛАДЕТЬ: навыками работы в сетевых ресурсах.

Критерии оценивания результатов обучения							
Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	1	2	3	4	5	6	7
Знать	Отсутствие знаний актуальных проблем психологии труда, принципов разработки и методологическое обоснование научных концепций	Имеется общее представление об актуальных проблемах психологии труда	Имеется общее представление об актуальных проблемах психологии труда, принципах разработки и методологическом обосновании научных концепций	Имеется неполные знания об актуальных проблемах психологии труда, принципах разработки и методологическом обосновании научных концепций	Имеется знания об актуальных проблемах психологии труда, принципах разработки и методологическом обосновании научных концепций	Сформированы чёткие и структурированные знания об актуальных проблемах психологии труда, принципах разработки и методологическом обосновании научных концепций; между разделами устанавливаются взаимосвязи; предлагаются новые понятия, направления, поставлены важные вопросы	Сформированы чёткие и структурированные знания об актуальных проблемах психологии труда, принципах разработки и методологическом обосновании научных концепций; между разделами устанавливаются взаимосвязи; предлагаются новые понятия, направления, поставлены важные вопросы
Уметь	Не может выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с принципами психологии труда	С трудом выдвигает новые идеи, гипотезы в соответствии с принципами психологии труда	Нуждается в поддержке для выдвижения новых идей, гипотез в соответствии с принципами психологии труда	Может выдвинуть одну-две новые идеи, гипотезы в соответствии с принципами психологии труда	Активно выдвигает новые идеи, гипотезы в соответствии с принципами психологии труда	Активно выдвигает широкий спектр новых идей, гипотез в соответствии с принципами психологии труда	Активно и быстро генерирует новые идеи, ставит гипотезы в соответствии с принципами психологии труда в разных

									подотраслях науки
									Используя группу методов (анализ документов, интервью, фотографию рабочего дня, тестирование, анализ продуктов деятельности, анализ ошибок), может самостоятельно разработать полное и развёрнутое описание профессии, трудового поста, в том числе профессиограмму; указать перспективные профессии; предложить свои разделы профессиограммы; внести в профессиограмму данные, как из прикладных, так и научных источников
Владеть	Не владеет навыками профессиографического анализа деятельности	Оrientируется в основных разделах профессиографического анализа деятельности	Используя документальный метод, может самостоятельно разработать несколько разделов профессиограммы;	Используя группу методов (анализ документов, интервью, фотографию рабочего дня), может самостоятельно разработать большинство разделов профессиограммы	Используя группу методов (анализ документов, интервью, фотографию рабочего дня, тестирование, анализ продуктов деятельности, анализ ошибок), может самостоятельно разработать полное и развёрнутое описание профессии, трудового поста, в том числе профессиограмму	Используя группу методов (анализ документов, интервью, фотографию рабочего дня, тестирование, анализ продуктов деятельности, анализ ошибок), может самостоятельно разработать полное и развёрнутое описание профессии, трудового поста, в том числе профессиограмму			Очень высокий уровень готовности изучать актуальные проблемы психологии труда, психологии труда,
Мотивация	Нет готовности изучать актуальные проблемы психологии труда, инженерной	Низкий уровень готовности изучать актуальные проблемы психологии труда,	Умеренный уровень готовности изучать актуальные проблемы	Средний уровень готовности изучать актуальные проблемы психологии труда, инженерной	Выше среднего уровень готовности изучать актуальные проблемы	Высокий уровень готовности изучать актуальные проблемы психологии инженерной			

	психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.	инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.	психологии труда, инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.	психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.	психологии труда, инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.	инженерной психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.	психологии и эргономики, создавать психологические теории и их методологически разрабатывать, выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.
--	--	---	---	--	---	---	--

ПК-2 Способность и готовность изучать, анализировать и описывать закономерности, характерные для психических явлений, относящихся к области психологии труда, инженерной психологии и эргономики; в том числе механизмы, состояния, типичные свойства и уникальные характеристики, а также, внешние и внутренние факторы, влияющие на объект исследования, с использованием современных аналитических средств и методов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы аспирантуры.

Пороговый (входной) уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся к освоению программы магистратуры, должен:

ЗНАТЬ: Основные научные школы и подходы в психологической науке.

УМЕТЬ: Определять цели и задачи исследования;

ВЛАДЕТЬ: Навыками подготовки научных текстов и проведения презентаций.

Критерии оценивания результатов обучения							
Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	1	2	3	4	5	6	7
	<p>Не знает приёмы организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по инженерной и психологии труда, психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях.</p>	<p>Ознакомлен с приёмами организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях.</p>	<p>Детально ознакомлен с приёмами организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях.</p>	<p>Ориентируется в содержании приёмов организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях;</p>	<p>Знает содержание приёмов организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях;</p>	<p>Уверенно и в полном объёме знает содержание приёмов организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях.</p>	<p>Уверенно и в полном объёме знает содержание приёмов организации своей профессиональной деятельности, к требованиям презентации результатов и теоретического эмпирического исследований, подготовке научных статей по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в рецензируемых периодических изданиях; делает обоснованные прогнозы и рекомендации.</p>
Знать							

Уметь	Не умеет провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению.	С трудом может провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению.	Нуждается в поддержке, чтобы провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению.	Может провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению, допускает ошибки и недочёты, требуется рецензирование научного руководителя.	Может самостоятельно провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению, возможные замечания со стороны научного руководителя.	Может самостоятельно провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению.	Может самостоятельно провести обоснование, оценку, коррекцию результатов выполненной работы, подготовить их опубликованию и внедрению; предлагает несколько планов научной публикации, её иллюстраций.
Владеть	Не владеет навыками подготовки презентаций результатов собственной работы.	Владеет фрагментарными навыками подготовки презентаций результатов собственной работы.	Владеет отдельными навыками подготовки презентаций результатов собственной работы.	Владеет навыками подготовки презентаций результатов собственной работы; может допускать ошибки, испытывать трудности.	Владеет навыками подготовки презентаций результатов собственной работы.	Владеет навыками подготовки презентаций результатов собственной работы; может использовать разные форматы и форматы.	Уверенно и в полном объёме владеет подготовкой презентаций результатов собственной работы; может использовать разные форматы и форматы.

Мотивация	Не готов готовность изучать, и анализировать описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Низкий уровень готовности готовность изучать, и анализировать описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Умеренный уровень готовности готовность изучать, и анализировать описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Средний уровень готовности готовность изучать, и анализировать описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Выше среднего уровень готовности готовность изучать, и анализировать описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Очень высокий уровень готовности готовность изучать, и анализировать описывать закономерности в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
-----------	--	--	---	---	--	--

ПК-3 Способность и готовность проводить эмпирические исследования по актуальным проблемам науки и практики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, планировать и реализовывать прикладные проекты, в том числе инновационные, в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы аспирантуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

ЗНАТЬ: Теорию и практику социально-психологического исследований в организационной психологии; основы возрастной психологии.

УМЕТЬ: Определять цели и задачи исследования.

ВЛАДЕТЬ: Навыками консультационной работы с людьми разных возрастных групп.

Критерии оценивания результатов обучения							
Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	1	2	3	4	5	6	7
Знать	Не знает современное состояние психологии труда в информационном обществе; классификации профессиональной деятельности; особенности развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями.	Ознакомлен с современным состоянием психологии труда в информационном обществе; классификацией профессиональной деятельности; особенностями развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологическими аспектами реабилитации людей с ограниченными возможностями.	Детально ознакомлен с современным состоянием психологии труда в информационном обществе; классификацией профессиональной деятельности; особенностями развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологическими аспектами реабилитации людей с ограниченными возможностями.	Ориентируется в особенностях современного состояния психологии труда в информационном обществе; классификации профессиональной деятельности; особенностях развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями.	Знает современное состояние психологии труда в информационном обществе; классификацию профессиональной деятельности; особенности развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями.	Уверенно и в полном объеме знает современное состояние психологии труда в информационном обществе; классификацию профессиональной деятельности; особенности развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями.	Уверенно и в полном объеме знает современное состояние психологии труда в информационном обществе; классификацию профессиональной деятельности; особенности развития карьеры людей зрелого и пожилого возраста; социально-психологические аспекты реабилитации людей с ограниченными возможностями, делает прогнозы и рекомендации.
Уметь	Не умеет разрабатывать	С трудом может разрабатывать	Нуждается в поддержке, чтобы	Может разрабатывать	Может разрабатывать и теоретическое	Может разрабатывать	Может разрабатывать

	теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности.	теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности.	теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности; допускать ошибки и недочёты.	теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности; допускать ошибки и недочёты.	теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности; допускать ошибки и недочёты.	теоретическое и эмпирическое определение понятий, используемых в психологии труда информационного общества; разработать классификацию видов профессиональной деятельности; допускать ошибки и недочёты; делает прогнозы, выносит рекомендации.
Владеть	Не владеет навыками проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина.	Владеет фрагментарными навыками проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина.	Владеет отдельными навыками проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина.	Владеет навыками проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина; может допускать ошибки, испытывать трудности.	Владеет навыками проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина. предлагает два и более планов проведения исследований.	Уверенно и в полном объёме владеет навыками проведения эмпирического исследования профессиональной деятельности, систем человек-машина, предлагает два и более планов проведения и организации

									исследований.
Мотивация	Не готов проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Низкий уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Умеренный уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Средний уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Выше среднего уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Выше среднего уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Выше среднего уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	Очень высокий уровень готовности проводить эмпирические исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономике.	

ПК-4 Способность и готовность разрабатывать и применять на практике современные психологические методы, в том числе методы психодиагностики, психологической экспертизы, психопрофилактики и психокоррекции; их совершенствовать и адаптировать к новым условиям, создавать новые, в том числе инновационные, технологии, для решения исследовательских и прикладных задач в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы аспирантуры.

Пороговый (входной) уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

ЗНАТЬ: Порядок разработки методов психодиагностики, понятийный аппарат психологической науки.

УМЕТЬ: Выдвигать гипотезы научного исследования и ставить его цели и задачи.

ВЛАДЕТЬ: Навыками устной и письменной речи, расчёта и обработки данных в электронных таблицах.

Критерии оценивания результатов обучения							
Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	1	2	3	4	5	6	7
Знать	Не знает общие и специальные методы психологии инженерной психологии, эргономики, а также принципы и методы профессионального консультирования.	Ознакомлен с общими специальными методами психологии труда, инженерной психологии, эргономики, а также принципами методами профессионального консультирования.	Детально ознакомлен с общими специальными методами психологии труда, инженерной психологии, эргономики, а также принципами и методами профессионального консультирования.	Ориентируется в общих и специальных методах психологии труда, инженерной психологии, эргономики, а также принципах и методах профессионального консультирования.	Знает содержание общих и специальных методов психологии труда, инженерной психологии, эргономики, а также принципов и методов профессионального консультирования.	Уверенно и в полном объеме содержание общих и специальных методов психологии инженерной психологии, эргономики, а также принципов и методов профессионального консультирования.	Уверенно и в полном объеме содержание общих и специальных методов психологии инженерной психологии, эргономики, а также принципов и методов профессионального консультирования. даёт рекомендации предлагает варианты применения методов.
Уметь	Не умеет подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной деятельности, и организовывать и	С трудом может подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной	Нуждается в поддержке, чтобы подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения	При поддержке может подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной деятельности	Может самостоятельно подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной	Может самостоятельно подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной	Может уверенно быстро подбирать психологические методики и разрабатывать стимульный материал для изучения профессиональной деятельности

			ошибки, возникающие по причине человеческого фактора в профессиональной деятельности.	профессиональной деятельности.	профессиональной деятельности.	профессиональной деятельности, предлагает несколько планов проведения консультационной работы.	деятельности; предлагает несколько планов проведения консультационной работы; делает профессиональные рекомендации.
Владеть	Владеет фрагментарными навыками разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.	Владеет отдельными навыками проведения профессионального консультирования.	При поддержке может разработать и адаптировать психодиагностические методики, провести профессиональное консультирование.	Владеет навыками разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.	Уверенно владеет навыками технологиями разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.	Уверенно владеет навыками технологиями разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.	Уверенно владеет навыками технологиями разработки и адаптации психодиагностических методик, проведения профессионального консультирования.
Мотивация	Не готов применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Низкий уровень готовности применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Умеренный уровень готовности применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Средний уровень готовности применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Выше среднего уровень готовности применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Высокий уровень готовности применять новые психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Очень высокий уровень готовности применять психологические методы и методики в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

ПК-6: Способность и готовность организовывать эффективные команды для осуществления научно-исследовательской и проектной деятельности в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, осуществлять социальное и управленческое взаимодействие для выполнения поставленных профессиональных задач, принимать ответственные решения с учетом этических, правовых и отраслевых норм.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы аспирантуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен

ЗНАТЬ: нормы профессиональной этики психолога, психодиагностика;

УМЕТЬ: планировать и организовывать совместную работу, взаимодействовать с другими членами научного коллектива;

выдвигать гипотезу или группы гипотез, ставить цели и задачи психологического исследования, выделять его объект и предмет, описывать выборку;

ВЛАДЕТЬ: навыками работы в команде; навыками подготовки презентаций.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения						
	1	2	3	4	5	6	7

Знать	Не знает этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья.	Владеет общей информацией об этических нормах и профессиональных стандартах работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья.	Может формулировать этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья.	Может формулировать этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья.	Знает этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья;	Знает и может объяснить этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья;	Знает, может объяснить этические нормы и профессиональные стандарты работы психолога, в том числе с людьми пожилого возраста, ограниченными возможностями здоровья; приводит примеры реализации этических норм и стандартов работы в сфере психологии труда, инженерной психологии, эргономики.
-------	---	---	--	--	--	--	---

Уметь	Не умеет формировать проектные работы для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Нуждается в поддержке при формировании проектных команд для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Может работать в составе проектных команд, проводящих научные и прикладные исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Может эффективно взаимодействовать в составе проектных команд, проводящих научные и прикладные исследования в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	В среде привычной формировать проектные работы для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	В любой среде может формировать проектные и работы команды для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	В любой среде, с учётом целей, задач, ресурсов, индивидуальных ресурсов и стилей деятельности, может формировать проектные и работы команды для проведения научных и прикладных исследований в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
Владеть	Не владеет технологиями эффективного социального и управленческого взаимодействия.	Имеет отдельные навыки социального и управленческого взаимодействия.	Обладает некоторыми навыками социального и управленческого взаимодействия.	Обладает навыками социального и управленческого взаимодействия.	Владеет навыками эффективного социального и управленческого взаимодействия, часто достигает в этом взаимодействия успеха.	Владеет технологиями эффективного социального и управленческого взаимодействия.	Владеет широким спектром технологий эффективного социального и управленческого взаимодействия.

Мотивация	Не готов организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Низкий уровень готовности организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Умеренный уровень готовности организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Средний уровень готовности организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Выше среднего уровень готовности организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Высокий уровень готовности организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.	Очень высокий уровень готовности организовывать командную деятельность для научно- исследовательской и проектной работы в сфере психологии труда, инженерной психологии и эргономики.
-----------	--	--	--	---	---	---	---

В результате освоения дисциплины студент должен

знать:

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

уметь:

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

владеть:

- навыками профессиографического анализа деятельности, в том числе психогрaмм, описаний трудового поста;
- навыками планирования и организации прикладного исследования в сфере психологии труда, составления отчётов и проведения презентаций результатов фундаментальных и прикладных исследований;

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