

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Психология труда

---

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
37.03.01 - Психология

---

Направленность образовательной программы  
Общая и практическая психология

---

Форма обучения  
очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.33 Психология труда относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-5: Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	ОПК-5.1: Знает теоретические основы и принципы планирования, организации и проведения мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. ОПК-5.2: Умеет применять методы решения задач профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. ОПК-5.3: Владеет средствами профилактической, развивающей, коррекционной или реабилитационной работы.	ОПК-5.1: Знать 1: понятие профессионально важных качеств, развития личности профессионала, функционального состояния как регулятора профессиональной деятельности; определение и классификации системы «человек-машина»; Знать 2: психофизиологические основы деятельности оператора; Знать 3: инженерно-психологические основы проектирования и эксплуатации систем «человек-машина».  ОПК-5.2: Уметь 1: разрабатывать рациональный режим труда и отдыха; Уметь 2: разрабатывать мероприятия, направленные на снижение нервно-психического напряжения и повышение эффективности операторского труда; Уметь 3: разрабатывать рекомендации по режиму труда и отдыха операторов.  ОПК-5.3: Владеть 1: навыками анализа	Доклад-презентация Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		ошибок оператора в профессиональной деятельности и их классификации, навыками расчёта трудозатрат на управление «системой человек-машина».		
ОПК-8: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1: Знает основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами. ОПК-8.2: Умеет выполнять профессиональные психологические функции в организациях разного типа. ОПК-8.3: Владеет способами решения профессиональных психологических задач.	ОПК-8.1: Знать 1: ключевые понятия профессиональной деятельности, особенности психологической структуры профессиональной деятельности; Знать 2: основные типы и виды профессиональной деятельности, особенности психологической структуры совместной деятельности, психологические механизмы формирования деятельности. Знать 3: теории и концепции индивидуального стиля деятельности, особенности профессионализации личности, теории и концепции психического выгорания и профессиональной деформации личности.  ОПК-8.2: Уметь 1: провести анализ трудового поста и составить его описание; Уметь 2: провести психологический анализ профессиональной деятельности и её оценку, Уметь 3: разработать рекомендации по оптимизации профессиональ  ОПК-8.3: Владеть 1: навыками разработки профессиограмм, включающих в качестве составного элемента психограммы; Владеть 2: навыками анализа экстремальных ситуаций и инженерно-психологического анализа аварий	Доклад-презентация Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	32	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>6</b>	<b>22</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф
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	8	6	4	4	4	2	8	6	0	0
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. Психологические основы трудовых процессов; Тема 10. Компетентностный подход в психологии труда	17	16	8	8	8	4	16	12	1	4
Раздел II. Психология субъекта профессиональной деятельности: Тема 11. Индивидуальный стиль деятельности; Тема 12. Понятие профессионально важных качеств деятельности; Тема 13. Развитие личности профессионала; Тема 14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности	13	12	6	6	6	2	12	8	1	4

Раздел III. Прикладная психология труда: Тема 15. Профессиональная ориентация; Тема 16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор; Тема 17. Профессиональное консультирование	9	10	4	4	4	2	8	6	1	4
Раздел IV. Инженерно-психологические основы проектирования систем «человек-машина»: Тема 18. Проектирование средств отображения информации и органов управления; Тема 19. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина»	9	10	4	4	4	2	8	6	1	4
Раздел V. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина»: Тема 20. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина»; Тема 21. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина»	9	10	4	4	4	2	8	6	1	4
Раздел VI. Эргономические свойства системы «человек-машина»: Тема 22. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники	5	6	2	2	2	2	4	4	1	2
Аттестация	36	36								
КСР	2	2						2	2	
Итого	108	108	32	32	32	16	66	50	6	22

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

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

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

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

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

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

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

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

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-5

##### Практическое занятие 5. Производственная гимнастика

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

Продолжительность комплекса физических упражнений составляет 5-10 минут

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-8**

#### **Практическое занятие 1. Трудовой пост**

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

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

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

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-5**

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

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

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

*в) интенсивно развивается прогнозирование и планирование деятельности.*

*2. Структуру профессионально важных качеств (ПВК) образуют:*

*а) только абсолютные и относительные ПВК;*

*б) абсолютные, относительные ПВК и анти-ПВК;*

*в) абсолютные, относительные ПВК, мотивационная готовность, анти-ПВК*

*3. К состояниям сниженной работоспособности относятся:*

а) психическое выгорание;

б) монотония;

в) усталость.

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

а) средним значениям диапазона чувствительности анализаторов;

б) минимальным значениям диапазона чувствительности операторов;

в) максимальным значениям диапазона чувствительности анализаторов.

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

а) три класса (управляющие, обслуживающие и обучающие);

б) два класса (информационные и исследовательские);

в) пять классов (управляющие, обслуживающие, обучающие, информационные, исследовательские).

6. Характерные особенности СЧМ как сложной динамической системы:

а) разветвлённость структуры (или связей) между элементами (человеком и машиной);

б) разнообразие природы элементов;

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

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

а) в том, что каждый раз надо создавать новый код;

б) в правильном выборе категории кода, длины алфавита сигналов, компоновке кодового знака;

в) скорости декодирования сигналов.

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-8**

1. Основными задачами психологии труда являются:

а) повышение производительности трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней;

б) повышение качества работы;

в) повышение прибыли организации.

2. Объектом изучения эргономики является:

а) рабочая среда;

б) человек или группа людей, выполняющих трудовую деятельность;

в) система «человек-машина».

3. Системотехническое направление инженерной психологии включает:

а) разработку методов исследования;

б) разработку методов повышения работоспособности операторов;

в) оценку надёжности и эффективности СЧМ.

4. «Золотое правило» психологии труда гласит:

а) от каждого – по возможностям;

б) от каждого – по способностям;

в) взаимосообразность человека и работы.

5. К специальным методам психологии труда относятся:

а) тестирование;

б) трудовой метод;

в) интервью.

6. Профессиограмма представляет собой:

а) описание содержательных и структурных характеристик профессии;

б) требования, предъявляемые профессией к психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда;

в) общие данные о профессии.

7. Модель компетенций представляет собой:

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

б) набор профессиональных качеств;

в) совокупность профессиональных знаний и навыков.

8. Конечные цели профессиональной ориентации



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

б) обеспечение притока нужных кадров в экономику страны;

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

9. Профессиональная ориентация реализуется в следующих формах:

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

б) только профессиональная антропометрическая и психологическая диагностика;

в) только профессиональная пропаганда.

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

а) мотивы профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, навыков, умений;

б) только мотивы профессиональной деятельности;

в) только профессиональные знания.

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

а) семья;

б) состояние рынка труда;

в) интересы и способности.

12. Профессиональная консультация выполняет ряд основных функций:

а) только информационная и диагностическая;

б) только информационная и прогнозная;

в) информационная, диагностическая и прогнозная.

13. Какая группа людей является коллективным субъектом профессиональной деятельности:

а) водитель и пассажиры автобуса;

б) экипаж ледокола;

в) участники научной конференции.

14. Применение компетентностного подхода в практике отбора персонала предполагает:

- а) сопоставление качеств кандидата с моделью компетенций;
- б) сравнение резюме кандидатов на занимаемую должность;
- в) оценку социально-психологических характеристик кандидата.

15. Конечные цели профессиональной ориентации

- а) установление оптимальное соответствие между личностью и профессией, упорядочение и регулировка перемещений в сфере труда;
- б) обеспечение притока нужных кадров в экономику страны;
- в) подбор наиболее востребованной на рынке труда профессии для выпускника школы.

16. Профессиональная ориентация реализуется в следующих формах:

- а) профессиональное просвещение, профессиональное консультирование, профессиональный подбор, профессиональный отбор;
- б) только профессиональная антропометрическая и психологическая диагностика;
- в) только профессиональная пропаганда.

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

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

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

- а) семья;
- б) состояние рынка труда;
- в) интересы и способности.

19. Профессиональная консультация выполняет ряд основных функций:

- а) только информационная и диагностическая;
- б) только информационная и прогнозная;
- в) информационная, диагностическая и прогнозная.

20. Какая группа людей является коллективным субъектом профессиональной деятельности:

а) водитель и пассажиры автобуса;

б) экипаж ледокола;

в) участники научной конференции.

21. Применение компетентностного подхода в практике отбора персонала предполагает:

а) сопоставление качеств кандидата с моделью компетенций;

б) сравнение резюме кандидатов на занимаемую должность;

в) оценку социально-психологических характеристик кандидата.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

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

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

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи.

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

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

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

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

#### Оценочное средство - Контрольные вопросы

**Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Оценка «превосходно» ставится при полностью и успешно выполненных всех теоретических (91-100% баллов от максимально возможных) и практических заданиях (лидерство в групповой работе, все презентации и отчёты сданы в срок), а также дополнительной активности студента (участие в научном клубе, в научных олимпиадах, выступление на научных конференциях по теме дисциплины, работа в профориентационных программах, изучение дополнительной научной литературы), что отражает превышение требуемого уровня овладения программным материалом по всем разделам дисциплинам, развитие всех компетенций и очень высокий уровень мотивации студента.
отлично	Оценка «отлично» ставится при полностью и успешно выполненных всех теоретических (81-90% верно выполненных заданий) и практических заданиях (лидерство в групповой работе, презентация и отчеты по выполненным работам сданы в указанный срок), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, высокий уровень мотивации студента.
очень хорошо	Оценка «очень хорошо» ставится при полностью выполненных всех теоретических (71-80% верно выполненных заданиях) и практических заданиях (активное обсуждение на практических занятиях, презентации и отчёты сданы в указанный срок, возможны небольшие погрешности), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента выше среднего.
хорошо	Оценка «хорошо» — полностью и успешно выполненные все теоретические (61 – 70% верно выполненных заданий) и практические задания (презентация и отчеты по выполненным работам сданы полностью и в указанный срок), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, средний уровень мотивации студента.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» — частично выполненные теоретические (51-60% верно выполненных заданий), в презентациях и отчетах допущены негрубые ошибки, то отражает частичное овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента ниже среднего.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» — невыполненные или выполненные частично теоретические (41-50% верно выполненных заданий) и практических заданий, допущены грубые ошибки в презентации и оформлении отчетов по заданиям, частичное овладение программным материалом и недостаточное развитие необходимых компетенций, низкий уровень мотивации студента.
плохо	Оценка «плохо» — отсутствие или очень низкий уровень выполнения теоретических (менее 40% верно выполненных заданий) и практических

Оценка	Критерии оценивания
	заданий.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-5 (Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера)**

8. Психологические механизмы формирования деятельности.
9. Психофизиологические основы трудовых процессов
18. Проектирование средств отображения информации и органов управления.
19. Инженерно-психологические принципы создания систем «человек-машина».
20. Общие понятия об инженерно-психологической оценке. Экономическая оценка систем «человек-машина».
21. Показатели точности и надёжности работы оператора и системы «человек-машина».
22. Критерии и свойства эргономичности: управляемость, обслуживаемость, осваиваемость, экологичность. Эргономический анализ техники.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-8 (Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры)**

1. Современное состояние и тенденции развития психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Трудовой пост и его компоненты.
4. Понятие профессиональной деятельности.
5. Психологическая структура профессиональной деятельности.
6. Основные типы и виды профессиональной деятельности.
7. Психологическая структура совместной деятельности.
10. Компетентностный подход в психологии труда.
11. Индивидуальный стиль деятельности.
12. Понятие профессионально важных качеств деятельности.
13. Развитие личности профессионала.
14. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности.
15. Профессиональная ориентация.
16. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор.
17. Профессиональное консультирование.

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

Основная литература:

1. Психология труда / под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. - Москва : Юрайт, 2022. - 249 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492050> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00294-2 : 809.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785681&idb=0>.
2. Психология труда : учебник и практикум / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. - Москва : Юрайт, 2023. - 485 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7215-3. -

Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846775&idb=0>.

3. Чодураа М. Психология труда : учебно-методическое пособие / Чодураа М., Чочагай М. - Кызыл : ТувГУ, 2017. - 70 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТувГУ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=732206&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Венда Валерий Федорович. Инженерная психология и синтез систем отображения информации. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Машиностроение, 1982. - 344 с. : ил. - 1.60., 2 экз.
2. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда : Учеб. пособие к курсу "Психология труда и инженерная психология" / Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. : Институт практической психологии, 1997 ; Воронеж : Модэк. - 352 с. - (Библиотека школьного психолога / гл. ред. Фельдштейн Д. И.). - 22.00., 2 экз.
3. Хаккер В. Инженерная психология и психология труда : Психологическая структура и регуляция различных видов трудовой деятельности / пер. с нем. В. К. Гайды, И. А. Гайды ; под ред. В. Ф. Венды, А. А. Крылова. - М. : Машиностроение, 1985. - 376 с. : ил. - 2.20., 2 экз.
4. Авиационная эргономика : методические указания по изучению дисциплины и выполнению контрольной работы для студентов заочного факультета по специальностям упи бтишвт. - Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. - 7 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СПбГУ ГА - Инженерно-технические науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=727504&idb=0>.
5. Гарнагина Н. Е. Инженерная психология и эргономика: методические указания, программа и контрольные задания для студентов специальности 280101 «Безопасность жизнедеятельности в техносфере» заочной формы обучения / Гарнагина Н. Е. - Санкт-Петербург : СПбГЛТУ, 2008. - 16 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СПбГЛТУ - Инженерно-технические науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=713367&idb=0>.
6. Пряжникова Елена Юрьевна. Профориентация : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии. - М. : Академия, 2005. - 496 с. - (Высшее профессиональное образование. Психология). - ISBN 5-7695-1582-1 : 281.27., 26 экз.

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

1. Ассоциация менеджеров  
<http://amr.ru>
2. Институт практической психологии «Иматон»  
<http://www.imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук  
<http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии»  
<http://ht.ru/cms/>
5. Национальный форум «Информационное общество. Электронное государство. Электронное правительство».  
<http://softtool.ru>

6. Нижегородская областная служба занятости населения.  
<http://czn.r52.ru/>
7. Портал для людей с ограниченными возможностями.  
<http://dislife.ru>
8. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.  
<http://psy.msu.ru/>
10. Факультет психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского  
<https://www.sgu.ru/structure/fps>
9. Факультет психологии СПбГУ.  
<http://psy.spbu.ru>
10. Факультет психологии ТвГУ  
<https://psychology.tversu.ru/>
11. Факультет психологи ЯрГУ им.П.Г.Демидова  
<http://psy.uni Yar.ac.ru>
12. Хэдхантер – крупнейший российский портал по поиску работы и сотрудников  
<https://hh.ru/>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Доступ к Интернет-ресурсам. Наличие колонок для показа видеороликов, музыкального сопровождения практических заданий (производственной гимнастики)

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 37.03.01 - Психология.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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