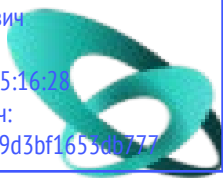


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2025 15:16:28
Уникальный программный ключ:
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777



Высшая Школа Управления

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования «Высшая школа управления» (ЦКО)
(НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО))**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.30 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Направление подготовки

37.03.01

«Психология»

Направленность (профиль) подготовки

Практическая психология

Квалификация выпускника

«Бакалавр»

Форма обучения

очная

Рабочая программа
рассмотрена на заседании
кафедры психологии
«03» апреля 2025 г. протокол №10

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор
Ю.И. Валишин

г. Москва, 2025

Рабочая программа дисциплины «Психология труда, инженерная психология, эргономика» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, профиль «Практическая психология», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29 июля 2020 года.

Организация-разработчик: НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Планируемые результаты обучения	5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля).....	8
4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы	8
4.2 Тематический план дисциплины.....	9
4.3 Содержание дисциплины.....	10
4.4. Практическая подготовка	10
5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.....	12
5.1 Основная литература.....	12
5.2 Дополнительная литература	12
5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	13
5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое).....	13
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	14
6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов.....	14
6.2. Самостоятельная работа обучающихся.....	15
7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	16
Приложение 1. Фонд оценочных средств	19
1. Паспорт фонда оценочных средств	20
2. Оценочные средства.....	21
2.1 Текущий контроль	21
2.2 Промежуточная аттестация	27

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Психология труда, инженерная психология, эргономика» является формирование системы знаний, включающей принципы, подходы и теоретические концепции психологии труда, инженерной психологии и эргономики; методы исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда; знание нормативных документов и методических руководств по организации современного производства и управления.

Задачами изучения дисциплины «Психология труда, инженерная психология, эргономика» являются:

- познакомить студентов с историей развития и современными взглядами на психологию труда, обращая внимание на роль труда в формировании личности и развитии общества;
- освоение принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда, инженерной психологии и эргономики;
- рассмотреть специфику трудовых процессов, взаимовлияние психических особенностей человека и его трудовой деятельности;
- освоение методов исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;
- выработать навыки совершенствования профессиональной трудовой деятельности сотрудников предприятий и учреждений в различных сферах деятельности, развития трудового потенциала человека психологическими методами;
- обеспечение готовности в решении стандартных научно-практических задач, предполагающих использование достижений психологии на основе нормативных документов и методических руководств в сфере организации современного производства и управления.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология, эргономика» относится к дисциплине обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 37.03.01 Психология, профиль «Практическая психология».

3. Планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ИОПК-1.1 Знает современные научные методы и методики исследования (статистический анализ данных, эксперименты, наблюдения, тестирование и др.), и применяет их в своей практике для получения достоверных и объективных результатов. ИОПК-1.2 Умеет формулировать научные гипотезы и исследовательские вопросы, которые соответствуют актуальным проблемам в психологии и направлены на решение практических задач профессиональной деятельности. ИОПК-1.3 Умеет анализировать результаты исследования, интерпретировать их с учетом научной теории и практики, представлять полученные результаты исследования в виде отчетов, научных статей, презентаций, с обоснованием выводов и рекомендаций для дальнейшего применения в практике.	Знать: 1. Основные теории и концепции психологии труда, инженерной психологии и эргономики. 2. Закономерности психической деятельности человека в процессе труда и взаимодействия с техническими системами. 3. Принципы и методы эргономического проектирования рабочих мест, инструментов и техники. 4. Влияние различных факторов (физических, психических, социальных) на эффективность труда, здоровье и безопасность работников. 5. Методы исследования и анализа трудовых процессов, человеческого восприятия, внимания, памяти и психофизиологических возможностей человека. 6. Этические и правовые аспекты разработки и применения эргономичных решений в области труда и техники.
ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ИОПК-8.1 Умеет адаптировать свою работу в соответствии с внутренними правилами и нормами организации, эффективно работать в рамках существующих организационных структур и процессов, соблюдая внутренние регламенты, политики и процедуры (этические нормы, корпоративные стандарты и инструкции), при этом достигая профессиональных целей. ИОПК-8.2 Умеет учитывать организационную	

	культуру и специфику в своей деятельности, понимает особенности и ценности организации, учитывать их при проведении консультаций, тренингов или других психологических вмешательств, адаптируя используемые технологии в зависимости от типа организации (образовательной, медицинской, бизнес-структуры и др.). ИОПК-8.3 Осознает важность соблюдения конфиденциальности и этических стандартов при взаимодействии с сотрудниками организации и руководством, работая с личной информацией, деликатными вопросами в рамках профессиональных стандартов и требований политики безопасности информации.	Уметь: 1. Оценивать психофизиологические и эргономические условия труда и разрабатывать рекомендации по их улучшению. 2. Применять принципы инженерной психологии для оптимизации взаимодействия человека и машины, а также для проектирования удобных и безопасных рабочих мест. 3. Разрабатывать и внедрять психологические и эргономические аспекты в проектирование рабочих мест и технологических процессов. 4. Проводить анализ психофизиологических нагрузок, связанных с трудовой деятельностью, и разрабатывать меры по снижению стресса и усталости. 5. Применять методы диагностики и коррекции рабочего стресса, психофизических перегрузок и профессиональных заболеваний. 6. Оценивать и корректировать взаимодействие человека с техническими устройствами, исходя из психофизиологических возможностей и ограничений.
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью повышения мотивации, удовлетворенности и эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	

ПК-3 Способен проводить исследования с использованием методов и инструментов психодиагностики для оценки социальных и социально-психологических процессов, межличностных и межгрупповых отношений, социально-психологических особенностей индивидов и групп	ИПК-3.1 Знает особенности применения психодиагностических методов, нормы их использования и умеет выбирать соответствующие методы и инструменты для диагностики социально-психологических проблем и особенностей объектов исследования в зависимости от поставленных задач. ИПК-3.2 Умеет собирать, систематизировать, анализировать и интерпретировать результаты диагностики социально-психологических особенностей объектов, таких как организационный климат, межличностные конфликты, стрессовые факторы, мотивация сотрудников, удовлетворенность работой, профессиональные навыки и совместимость в коллективе и др. ИПК-3.3 Умеет на основе результатов диагностики составлять заключения и рекомендации для разработки и реализации стратегий социально-психологической помощи и вмешательства в различных социальных контекстах (образовательных, организационных, семейных и других), а также оценивать их эффективность и вносить необходимые корректировки	Владеть: 1. Навыками анализа трудовых процессов с учетом психологических и эргономических факторов. 2. Способностью разрабатывать эргономичные рабочие места и системы, учитывая психофизиологические потребности работников. 3. Техниками психодиагностики для оценки психофизиологического состояния работников в различных трудовых условиях. 4. Навыками проведения экспериментов и исследований, направленных на изучение взаимодействия человека и технологии. 5. Умением проводить оценку производственной среды с точки зрения психологических факторов и разрабатывать рекомендации по её оптимизации. 6. Умением внедрять результаты психолого-эргономических исследований в практическую деятельность с целью повышения эффективности труда и обеспечения безопасности работников.
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах
Общая трудоемкость дисциплины	144 (4 зачетных единицы)
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	108
Аудиторная работа (всего), в том числе:	108
Лекции	54
Семинары, практические занятия	54
Лабораторные работы	-
Внеаудиторная работа (всего):	36
в том числе: консультация по дисциплине	-
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	36
Вид промежуточной аттестации обучающегося	Экзамен

4.2 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Компетенции	
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа		Контрольная работа
			Лекции	Лабораторные работы	Практические/семина				
1 Предмет, задачи и методы психологии труда, инженерной психологии и эргономики	6	24	10		8	6			ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3
2 Психологический анализ трудовой деятельности	6	24	10		8	6			ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3
3 Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров	6	24	10		8	6			ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3
4 Психологическая характеристика работоспособности	6	24	8		10	6			ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3
5 Инженерно-психологические основы организации рабочего места оператора	6	24	8		10	6			ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3
6 Эргономические требования к рабочей среде	6	24	8		10	6			ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3
Итого по дисциплине		144	54		54	36			

4.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, задачи и методы психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

Предмет психологии труда и инженерной психологии, история ее возникновения и развития. Предметная область эргономики. Основные задачи психологии труда. Основные задачи инженерной психологии и эргономики. Связь психологии труда и инженерной психологии с различными отраслями психологической науки и другими дисциплинами. Методологические принципы и системный подход в психологии труда.

Методы и методологические принципы инженерной психологии и эргономики.

Тема 2. Психологический анализ трудовой деятельности.

Психологический анализ трудовой деятельности. Общая характеристика трудовой деятельности. Характеристика основных составляющих трудовой деятельности. Планирование и регуляция трудовой деятельности.

Психофизиологические основы деятельности оператора. Психофизиологическая характеристика процесса принятия информации оператором. Особенности хранения и переработки информации оператором. Психологические аспекты принятия решения в деятельности оператора. Управляющие действия и рабочие движения в деятельности оператора.

Тема 3. Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров.

Психологические вопросы профессиональной подготовки кадров. Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров. Профессиональная пригодность. Абсолютная и относительная профессиональная пригодность. Профессиональная пригодность и профессиональная непригодность.

Профессиография. Профессии и их систематизация. Понятие о профессии. Характеристики профессий. Классификации профессий по предмету труда, средствам труда и условиям труда (по Е.А. Климову). Профессиография. Профессиограмма. Профессионально важные качества работника (ПВК).

Психологические проблемы профессионального отбора. Содержание профессионального отбора. Этапы профотбора.

Психологические вопросы профессионального обучения. Формирование системы профессиональных знаний. Формирование системы профессиональных навыков. Формирование системы профессиональных умений. Психологические вопросы профессиональной адаптации. Психологические вопросы профессиональных тренировок и повышения квалификации работников. Психологические основы

использования и построения тренажеров.

Тема 4. Психологическая характеристика работоспособности.

Психологическая характеристика работоспособности. Общая характеристика работоспособности человека. Дееспособность и работоспособность. Динамика работоспособности в течение рабочей смены, суток, недели, года. Характеристика периодов мобилизации и вработываемости. Характеристика периода устойчивой работоспособности. Характеристика периода утомления. Характеристика периода восстановления.

Психологические принципы разработки рациональных режимов труда и отдыха. Психологические принципы организации трудовой деятельности. Определение продолжительности рабочей смены. Организация рабочей смены. Определение оптимальных интервалов между сменами. Организация отдыха между сменами. Планирование и чередование смен в течение суток.

Тема 5. Инженерно-психологические основы организации рабочего места оператора.

Инженерно-психологические основы организации рабочего места оператора. Проектирование средств отображения информации. Инженерно-психологические требования к органам управления. Инженерно-психологические требования к организации рабочего места оператора. Рабочее пространство оператора. Кресло оператора и эргономические требования, предъявляемые к нему.

Тема 6. Эргономические требования к рабочей среде.

Эргономические требования к рабочей среде. Психологическая характеристика факторов рабочей среды. Физические факторы рабочей среды. Химические и биологические факторы рабочей среды. Психофизиологические факторы рабочей среды.

Эстетические факторы рабочей среды.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Богачкина, Н.А. Социальная психология: шпаргалка : [16+] / Н.А. Богачкина ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578387> (дата обращения: 07.10.2020). – ISBN 978-5-9758-1975-8. – Текст : электронный.
2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 446 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>
3. Овсянникова, Е.А. Социальная психология : учебное пособие : [16+] / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2020. – 163 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279866> (дата обращения: 07.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-2221-3. – Текст : электронный.
4. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>

5.2 Дополнительная литература

1. 5 Дубровина, О.И. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебное пособие : [16+] / О.И. Дубровина ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 224 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572184>. – Библиогр.: с. 211-215. – ISBN 978-5-400-01096-5. – Текст : электронный.
2. Бухова, С.В. Психология труда : электронная презентация / С.В. Бухова. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 60 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229236>
3. Организационная психология, Рогов Е. И. , Жолудева С. В. , Науменко М. В. , Панкратова И. А. , Рогова Е. Е., 2-е изд., перер. и доп.*М.: ЮРАЙТ*, 2012.
4. Психологические основы менеджмента: Учебное пособие по дисциплине регион. Составляющей специальности "Менеджмент орг." / Ф. В. Шарипов. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 293 с. - (Учебное пособие для вузов). УМО

5. Психология труда: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. Заведений / О.Г. Носкова; под ред. Е.А. Климова. - 5-е изд., стер. - М.: Издательский центр "Академия", 2009. - 384 с. УМО
6. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : монография / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская Академия Наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 712 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>
7. Хамков, В.И. Психология труда : учебное пособие / В.И. Хамков ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). – Казань : Познание, 2008. – 116 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258025>
8. Эргономика : учебное пособие / В.В. Адамчук, Т.П. Варна, В.В. Воротникова и др. ; ред. В.В. Адамчук. – Москва : Юнити, 2015. – 254 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119534>. – ISBN 5-238-00086-3. – Текст : электронный.

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Портал «ГАРАНТ.РУ» URL: <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа)
2. Портал «КонсультантПлюс» URL: <https://www.consultant.ru/> (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)
3. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
4. Вопросы психологии
5. Портал психологических изданий PsyJournals.ru <http://psyjournals.ru/index.shtml>
6. Психологическая наука и образование
7. Психологический журнал
8. Российский психологический журнал
9. Электронный психологический журнал «Психологические исследования» <http://psystudy.ru/>

5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)

Наименование дисциплины (модуля), практик	Наименование специальных помещений и помещений для	Оснащенность специальных помещений и помещений для	Перечень лицензионного программного обеспечения.
---	--	--	--

соответствии с учебным планом	самостоятельной работы	самостоятельной работы	
Б1.О.30 Психология труда, инженерная психология, эргономика	Кабинет психологических дисциплин	учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал	Microsoft Windows XP Microsoft Office Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум»
	Аудитория для самостоятельной работы	учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть Интернет, многофункциональное устройство	

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов

Методические указания для занятий лекционного типа. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое

мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю

6.2. Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче экзамена.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование

самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов филиала: библиотека с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет, аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

- соотнесение содержания контроля с целями обучения;
- объективность контроля;
- валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);
- дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

- просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;
- организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;
- обсуждение результатов выполненной работы на занятии;
- проведение письменного опроса;
- проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;
- организация и проведение собеседования с группой.

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий как оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

**Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной
аттестации при изучении дисциплины**

Б1.О.30 Психология труда, инженерная психология, эргономика

1. Паспорт фонда оценочных средств

Код и наименование компетенции
ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии
ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников

ПК-3 Способен проводить исследования с использованием методов и инструментов психодиагностики для оценки социальных и социально-психологических процессов, межличностных и межгрупповых отношений, социально-психологических особенностей индивидов и групп

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации. Дисциплина «Психология труда, инженерная психология, эргономика» является промежуточным этапом комплекса дисциплин, в ходе изучения которых у студентов формируются компетенции ОПК-1, ОПК-8, ПК-1, ПК-3. Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период подготовки и сдачи экзамена.

2. Оценочные средства

2.1 Текущий контроль

Типовое тестовое задание

1. Какой принцип иллюстрирует следующая ситуация: «Николай осознает, что нужно ухаживать за коровой, чтобы она давала больше молока, поэтому он регулярно меняет опилки в коровнике, чистит и моет животное, осваивает новые техники доения и совершенствует свою трудовую деятельность»?

2. Если действие находится на стадии ориентировочного образа, согласно схеме функциональных характеристик действия по П.Я. Гальперину, контрольно-коррекционная функция постепенно становится
3. ... – это состояние здоровья, позволяющее человеку выполнять работу определенного объема и качества.
4. Кого из перечисленных субъектов труда можно считать полноценным (выберите единственный вариант ответа)? Варианты ответа:
- 1) художника-мариниста
 - 2) страхового агента
 - 3) фотографа-ретушера
 - 4) сотрудника фабрики
5. М. Яхода изучала в начале 30-х гг. XX в. положение жителей небольшого немецкого городка названием Мариенталь, где в период Великой депрессии оказалась закрытой градообразующая фабрика и большинство горожан оказались безработными. В 1933 г. М. Яхода вместе с П. Лазарсфельдом и Х. Цейселем опубликовала книгу, неоднократно затем переизданную в 1970-2000-е гг., в которой были представлены данные социо-графического изучения отношений безработных к труду, к жизни, к себе. Осмысливая этот опыт и ситуацию второго экономического кризиса, поразившего западный мир в 1970-е гг., она предложила функциональную модель трудовой занятости. Были выделены так называемые латентные функции труда, о которых люди не подозревают до тех пор, пока не теряют возможность работать. Исследования М. Яходы позволили сформулировать важные, нерешенные до сих пор вопросы о том, «как депривация явных и латентных функций трудовой занятости переживается личностью, становится отправной точкой для преодоления кризиса занятости <...> что позволяет людям выходить невредимыми из социальных бедствий». Какой концептуальный подход представляет концепция профессионального определения М. Яходы (выберите единственный вариант ответа)?
- 1) биографический подход
 - 2) институциональный подход
 - 3) дифференциально-типологический подход
 - 4) традиционный подход
6. К структурным характеристикам действия по П.Я. Гальперину относятся: форма (уровень), обобщение, полнота и освоенность действия. Форма характеризует степень психофизиологической и моторной вовлеченности субъекта в выполнение действия. Какая формы ориентировочного действия предполагает вовлечение в действие объектов, с которыми в дальнейшем предстоит выполнение трудовой задачи (выберите единственный вариант ответа)? Такая ситуация нередко возникает при поиске оптимального расположения выставочной экспозиции. Экспонаты переставляют с места на место в поисках большей выразительности. Но эту задачу можно было бы решить с меньшими трудовыми затратами, если действовать не с самими вещами, а с вырезанными из картона в соответствующем масштабе их «заместителями», перемещая их на плане выставочного зала. Но в этом случае говорят, что ориентировочное действие осуществляется в уже другой форме. Варианты ответа:
- 1) перцептивная
 - 2) умственная
 - 3) материальная

4) материализованная

7. На каком уровне системного анализа трудовой деятельности в целом отражены реальные действия и вся трудовая деятельность?

8. ... уровень в оперативном мышлении – уровень, связанный с нахождением новых связей и отношений между объектами и явлениями?

9. На каком этапе жизненного цикла инженерно-психологического обеспечения системы «человек – машина» осуществляется учет психофизиологических возможностей человека, профессиональный отбор и обучение персонала?

10. Чем в первую очередь определяется эффективность совместной деятельности трудового коллектива (выберите единственный вариант ответа)? Варианты ответа:

- 1) гибкими навыками участников группы
- 2) численностью и составом группы
- 3) способом организации деятельности группы
- 4) психофизической подготовкой участников группы

11. Зачем нужен перцептивный эталон (выберите единственный вариант ответа)?

Варианты ответа:

- 1) для возможности сохранения профессионального опыта
- 2) для предоставления профессионалу описания эталонов его восприятия
- 3) для обмена когнитивными составляющими образов между профессионалами в разных сферах
- 4) для того, чтобы профессионал мог быстро оптимально оценить ситуацию и действовать эффективно

12. Для этого типа учения (по П.Я. Гальперину) характерно то, что освоение действий происходит без эффективного управления преподавателем этим процессом. Иногда относительный успех обучения обусловлен сильной мотивацией человека к получению какого-либо знания. О человеке, добившемся своего без профессионального обучения, мы говорим: он самоучка. В истории науки, техники, ремесла их немало. Однако и в случае организованного обучения мы нередко сталкиваемся с данным типом учения. Здесь доминирующим является метод показа другим человеком действия в качестве образца. Например, новобранцев в армии обучают действиям с оружием методом, получившим название «делай как я». По этому методу происходит иногда и индивидуальное профессиональное обучение наставником молодого рабочего. Случается наблюдать этот метод обучения в системе общего и профессионального обучения, особенно со стороны недостаточно подготовленных учителей или инструкторов. Определите тип учения, используя следующую таблицу (выберите единственный вариант ответа). Варианты ответа:

Характеристики ориентировочной основы действия

Тип учения	Полнота	Обобщенность	Способ получения
I	Неполная	Конкретная	Самостоятельно
II	Полная	Конкретная	В готовом виде
III	Полная	Обобщенная	Самостоятельно

- 1) третий тип
- 2) первый тип
- 3) второй тип
- 4) смешанный тип (I + III)

13. ... рабочего места – это перечисление необходимых требований к опыту, квалификации и способности успешно выполнять задачи (справляться с работой) на данном рабочем месте?
14. ... – это краткое описание характера деятельности работника, результатов его труда и их значения для людей.
15. Какая психограмма составляется при сопоставлении результатов психологического обследования личности, проведенных несколько раз во времени?
16. Цель данного метода – выявить профессионально значимые особенности различных психических процессов путем изучения и сопоставления внешних проявлений деятельности человека, мимики, речи и результатов труда.
- 1) эксперимент
 - 2) наблюдение
 - 3) анкетирование
 - 4) интервью
17. К факторам, определяющим изменение работоспособности в процессе трудовой деятельности, относят: (выберите не менее трех вариантов ответа)? Варианты ответа:
- 1) физические усилия
 - 2) возраст работника
 - 3) нервное напряжение
 - 4) знание средств труда
 - 5) темп работ
- Тип вопроса: закрытый
Ответ: 1,3,5
Время выполнения: 3 мин.
18. Яо Цзяхуэй приехала из Китая в Беларусь более десяти лет назад – учиться. На тот момент ее русский был на нулевом уровне. Сейчас Яо лаоши (преподаватель Яо), как называют китайянку ее студенты, – кандидат экономических наук, работает на факультете международных отношений в БГУ. Преподает на трех языках – китайском, английском и русском. Является автором нескольких учебных пособий, занимается совместными грантовыми проектами с Шанхайским университетом. Назовите уровень профессионализма Яо на данном этапе ее развития (выберите единственный вариант ответа). Варианты ответа:
- 1) Допрофессионализм
 - 2) Профессионализм
 - 3) Суперпрофессионализм
 - 4) Послепрофессионализм
19. Как называется портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств?
20. Какой физиологический метод исследования психомоторики человека оптимален для исследования особенностей траектории взгляда оператора металлопрокатного стана?

21. К каким методам исследований в инженерной психологии относится теория массового обслуживания?
22. К субъективными показателями производственного утомления относятся (выберите не менее трех вариантов ответа)? Варианты ответа:
- 1) чувство слабосилия
 - 2) снижение выработки, рост брака
 - 3) расстройство внимания
 - 4) ослабление воли
 - 5) увеличение случаев травматизма и микротравматизма
22. Что является основным предметом моделирования систем в эргономическом и инженерно-психологическом проектировании?
- 1) деятельность оператора
 - 2) внешняя среда
 - 3) должностное анкетирование
 - 4) функциональный анализ рабочего процесса
24. Какие из перечисленных методов можно отнести к методам психологического тестирования (выберите не менее двух вариантов ответа)?
- 1) анализ ошибок в процессе деятельности
 - 2) индивидуальное (групповое) интервью
 - 3) статистический анализ межгрупповых различий
 - 4) метод критических инцидентов
 - 5) выявление профессионально важных качеств
 - 6) самонаблюдение и самоотчет специалиста в процессе деятельности
25. ... профессиограммы служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы, т.е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы.
26. Метод ... используются для выявления и прогнозирования опасных ситуаций, причин, их обусловивших, на основе анализа ответов на вопросы, составленные по известной форме, полученных от непосредственных участников производственного процесса.
27. ... работы оператора – это степень отклонения некоторого параметра, измеряемого, устанавливаемого или регулируемого оператором, от своего истинного, заданного значения. Количественно она оценивается величиной погрешности, которая может иметь как положительный, так и отрицательный знак.
28. В чем заключается суть принципа ненаблюдаемости психических явлений в психологии труда (выберите единственный вариант ответа)?
- 1) отсутствие единообразия психических качеств у профессионалов
 - 2) невозможность непосредственного изучения психических проявлений другого человека
 - 3) отсутствие проявления некоторых психических явлений в процессе профессиональной деятельности
 - 4) недоступность составления единого алгоритма наблюдения психических явлений у людей в процессе трудовой деятельности

29. Какую ситуацию можно отнести к репрезентативному конкретному восприятию образа объекта с точки зрения психических регуляторов труда (выберите единственный вариант ответа)?

- 1) инженер спланировал полярную станцию в виде четкой схемы
- 2) инженер представляет себе алгоритм разработки проекта полярной станции через систему понятий и правил
- 3) конструктор представляет себе поверхности стен будущей полярной станции на ощупь, через тактильные ощущения
- 4) конструктор создал макет полярной станции по образу своей игровой палатки, которая была у него в детстве, доработав детали в воображении

30. Анализ трудовой деятельности предполагает изучением и рассмотрением деятельности, основанное на ее расчленении на составленные части, определении входящих в нее элементов, разборе ее основных свойств. Наиболее разработанной методикой системного анализа трудовой деятельности считается методика, предложенная В. Д. Шадриковым. Она опирается на методологию системного подхода и предусматривает проведение анализа трудовой деятельности на нескольких уровнях. На этом уровне вскрываются цель и значение каждого действия в общей структуре трудовой деятельности и выделяются: данная трудовая деятельность в целом и отдельные операции (технологические операции и исполнительные действия называются «операторы»); информационная основа каждого действия (признаки, на которые ориентируется человек при выполнении трудового действия); правила обработки этой информации (правила алгоритма принятия решения); качества индивида, влияющие на эффективность труда. При этом должна рассматриваться не только внешняя сторона, но и внутренняя, связанная с реализацией психических свойств работника и психических процессов, участвующих в выполнении действий. Определите уровень анализа трудовой деятельности, исходя из вышеописанного (выберите единственный вариант ответа). Варианты ответа:

- 1) уровне компонентно-целевого анализа
- 2) уровне личностно-мотивационного анализа
- 3) уровне структурно-функционального анализа
- 4) уровне индивидуально-психологического анализа

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. единства сознания и деятельности
2. вниманием
3. трудоспособность
4. 1
5. 2
6. 1
7. эвристический
8. Функциональный
9. Эксплуатация
10. 4
11. 4
12. 2
13. Спецификация
14. профессиокарта
15. продольная
16. 2
17. 1,3,5

18. 3
19. Психограмма
20. Электроокулография
21. Математическим
22. 1,3,4
23. 2
24. 3, 5
25. методические (методологические)
26. анкетирование
27. точность
28. 2
29. 4
30. 1

Шкала оценивания тестового задания

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85-100%	«отлично»
70-84%	«хорошо»
51-69%	«удовлетворительно»
50% и менее	«неудовлетворительно»

2.2 Промежуточная аттестация

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет психологии труда, история ее возникновения и развития.
2. Основные задачи психологии труда.
3. Связь психологии труда и инженерной психологии с различными отраслями психологической науки и другими дисциплинами.
4. Методы психологии труда.
5. Методы инженерной психологии.
6. Общая характеристика трудовой деятельности.
7. Характеристика основных составляющих трудовой деятельности.
8. Планирование и регуляция трудовой деятельности.
9. Понятие о профессии. Характеристики профессии.
10. Классификация профессий по основному предмету труда.
11. Классификация профессий по отношению к основным средствам труда.
12. Классификации профессий по основным целям и условиям труда.
13. Профессиография, профессиограмма, профессионально важные качества субъекта труда.
14. Психологическая характеристика сенсорных и перцептивных свойств субъекта труда.
15. Психологическая характеристика attentional свойств субъекта труда.
16. Психологическая характеристика психомоторных свойств субъекта труда.
17. Психологическая характеристика мнемических свойств субъекта труда.
18. Психологическая характеристика имажинитивных свойств субъекта труда.
19. Психологическая характеристика мыслительных свойств субъекта труда.
20. Психологическая характеристика эмоционально-волевых свойств субъекта труда.

21. Психологическое содержание профессиональной подготовки кадров.
22. Профессиональная пригодность. Абсолютная и относительная профпригодность.
23. Психологические проблемы профессионального отбора.
24. Психологические основы формирования системы профессиональных знаний.
25. Психологические основы формирования системы профессиональных навыков.
26. Психологические основы формирования системы профессиональных умений.
27. Психологическая характеристика процессов приобретения, утраты и восстановления профессиональных навыков и умений.
28. Психологические основы использования тренажеров при проведении профессиональных тренировок.
29. Психологический анализ групповой трудовой деятельности. Взаимодействие людей в группе.
30. Психологические принципы эффективной организации трудовой деятельности в коллективе.
31. Психологическая совместимость работников. Психологические основы комплектования коллективов.
32. Общая характеристика работоспособности человека. Динамика работоспособности в течение суток, недели и года.
33. Психологическая характеристика динамики работоспособности в периоды мобилизации и вработываемости.
34. Психологическая характеристика динамики работоспособности в период устойчивой работоспособности
35. Психологическая характеристика динамики работоспособности в период утомления.
36. Психологическая характеристика динамики работоспособности в период восстановления.
37. Синдром профессионального выгорания.
38. Психологические принципы организации трудовой деятельности. Определение продолжительности рабочей смены.
39. Психологические принципы организации рабочей смены.
40. Психологические принципы определения оптимальных интервалов между сменами.
41. Планирование работы в течение рабочей смены, суток, недели.
42. Инженерно-психологические и эргономические требования к рабочей среде: общая характеристика факторов вредности и опасности.
43. Тяжесть труда. Определение категории тяжести работ.
44. Физические факторы рабочей среды.
45. Химические и биологические факторы рабочей среды.
46. Общая характеристика психофизиологических факторов рабочей среды.
47. Монотонность и методы борьбы с ней.
48. Напряженность труда и методы борьбы с ней.
49. Сенсорно-перцептивная организация операторской деятельности.
50. Взаимодействие анализаторов при приеме информации человеком.
51. Психологическая характеристика процесса восприятия информации человеком.
52. Психологические проблемы моделирования мыслительных процессов.
53. Психологические аспекты учета особенностей памяти и мышления при создании систем «человек–машина».
54. Психологические аспекты принятия решений в операторской деятельности.
55. Инженерно-психологические и эргономические требования к организации рабочего места.
56. Инженерно-психологические и эргономические требования к организации рабочего пространства.

57. Инженерно-психологические и эргономические требования к средствам отображения информации.
58. Инженерно-психологические и эргономические требования к органам управления.
59. Психологические особенности учета антропометрических характеристик при создании современной техники.
60. Эстетические требования к дизайну рабочего места и цветовому решению интерьеров производственных помещений.

Шкала и критерии оценивания экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал моно-графической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.