

**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»**

Кафедра педагогики и психологии

Утверждаю
зав. кафедрой
А.Л. Короткова
Протокол заседания кафедры № 5
от «15» января 2026 г.



Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Психология труда, инженерная психология и эргономика
Направление подготовки	37.03.01 Психология
Профиль подготовки	Социальная психология
Год набора	2026

Составитель:
д-р псих. наук, проф. Юсупов И.М.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины	3
2. Место дисциплины в структуре ООП	4
3. Требования к результатам освоения дисциплины	5
4. Структура и содержание дисциплины	6
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	6
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)	8
4.3. План практических и семинарских занятий	12
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	20
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	22
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	23
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	24
Приложение 1. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины	28
Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	29
Приложение 3. Образец титульного листа для реферата	53

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана в системе подготовки по направлению 37.03.01 Психология.

Цель изучения дисциплины - является формирование у студентов глубоких знаний в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, а также развитие навыков применения этих знаний в профессиональной деятельности. Программа направлена на подготовку специалистов, способных анализировать и оптимизировать трудовые процессы, учитывая психологические аспекты и принципы эргономики.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- Изучить основные теоретические подходы и методы в области психологии труда.
- Рассмотреть ключевые проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются специалисты в области психологии труда.
- Исследовать психологические особенности различных видов профессиональной деятельности.
- Изучить механизмы трудовой мотивации и факторы, влияющие на нее.
- Ознакомиться с психологическими основами процессов профотбора, расстановки и аттестации кадров.
- Изучить основы инженерной психологии и эргономики, их применение в оптимизации рабочих процессов.

После освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии
- способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики
- способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
- классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии труда
- приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе
- механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса

Уметь:

- анализировать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии
- находить способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики
- осуществлять способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
- осуществлять анализ деятельности и функциональных состояний человека-оператора
- выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями
- диагностировать состояние психологического климата в коллективе

Владеть:

- навыками анализа содержания научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии
- навыками нахождения способов решения стандартных задач профессиональной деятельности, анализа основных аспектов психологии труда, инженерной психологии и эргономики
- навыками осуществления способов применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
- навыками корректирующими приемами психологического воздействия на личность
- навыками проведения профессионального отбора и подбора персонала
- навыками использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» относится к обязательной части (Блок 1.О) и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:

- Введение в профессию,
- Организационная психология,

Психология труда, инженерная психология и эргономика

Обеспечиваемые учебные дисциплины:

- Психология общения и конфликтология

До начала изучения дисциплины «Психология труда, инженерная психология и эргономика» у студента должны быть сформированы знания, умения, навыки, полученные в средней школе по дисциплине «Введение в профессию», «Организационная психология».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» с ФГОС ВО по направлению 37.03.01 Психология участвует в формировании следующих компетенций:

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.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.1 Понимает основы современной методологии психологической науки	ОПК-1.1 3.4 Знает содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии ОПК-1.1 У.4 Умеет анализировать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии ОПК-1.1 В.4 Владеет навыками анализа содержания научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии
ОПК-1.2 Осуществляет психологическое научное исследование на основе современной методологии	ОПК-1.2 3.9 Знает способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики ОПК-1.2 У.10 Умеет находить способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики ОПК-1.2 В.9 Владеет навыками нахождения способов решения

	стандартных задач профессиональной деятельности, анализа основных аспектов психологии труда, инженерной психологии и эргономики
ОПК-1.3 Применяет современные методологии в психологических исследованиях	<p>ОПК-1.3 3.16 Знает способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>ОПК-1.3 У.18 Умеет осуществлять способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>ОПК-1.3 В.17 Владеет навыками осуществления способов применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
Компетенция ОПК-8	
ОПК-8.1 Анализирует профессиональные функции психолога в организациях разного типа, организационные политики и процедуры профессиональной деятельности	<p>ОПК-8.1 3.6 Знает классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии труда</p> <p>ОПК-8.1 У.6 Умеет осуществлять анализ деятельности и функциональных состояний человека-оператора</p> <p>ОПК-8.1 В.6 Владеет навыками корректирующими приемами психологического воздействия на личность</p>
ОПК-8.2 Выполняет профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<p>ОПК-8.2 3.12 Знает приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>ОПК-8.2 У.13 Умеет выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями</p> <p>ОПК-8.2 В.12 Владеет навыками проведения профессионального отбора и подбора персонала</p>
ОПК-8.3 Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа, соблюдая организационные политики и процедуры профессиональной деятельности	<p>ОПК-8.3 3.19 Знает механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса</p> <p>ОПК-8.3 У.21 Умеет диагностировать состояние психологического климата в коллективе</p> <p>ОПК-8.3 В.20 Владеет навыками использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса</p>

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часа)

Модульно-тематический план для студентов очной формы обучения

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Психология					
Дисциплина: «Психология труда, инженерная психология и эргономика»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекции	Практики			
Модуль 1					
Тема 1: Общая характеристика психологии труда	4	4	4	12	ОПК-1.1 3.4, У.4, В.4 ОПК-1.2 3.9
Тема 2: Основные проблемы психологии труда	4	4	4	12	
Модуль 2					
Тема 3: Психологические особенности профессиональной деятельности	6	6	6	18	ОПК-1.2 У.10, В.9 ОПК-1.3 3.16, У.18, В.17
Тема 4: Трудовая мотивация	4	4	4	12	
Модуль 3					
Тема 5: Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	6	6	6	18	ОПК-8.1 3.6, У.6, В.6 ОПК-8.2 3.12, У.13, В.12 ОПК-8.3 3.19, У.21, В.20
Тема 6: Основы инженерной психологии и эргономики	6	6	6	18	
Всего	30	30	30	90	
Подготовка к зачету			18	18	
Итого	30	30	48	108	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Модульный курс «Психология труда, инженерная психология и эргономика» состоит из 3 модулей, порядок освоения которых выстраивает образовательную траекторию и этапы формирования составляющих заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя две учебные темы.

В результате освоения модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

Знать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии

Знать способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики

Уметь анализировать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии

Владеть навыками анализа содержания научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинаре, тестированием, защитой реферата, выполнением контрольной работы.

Модуль 2 включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен достичь следующих образовательных результатов:

Знать способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Уметь находить способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики

Уметь осуществлять способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Владеть навыками нахождения способов решения стандартных задач профессиональной деятельности, анализа основных аспектов психологии труда, инженерной психологии и эргономики

Владеть навыками осуществления способов применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинаре, тестированием, защитой реферата, выполнением контрольной работы.

Модуль 3 включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения третьего модуля студент должен достичь следующих образовательных результатов:

Знать классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии труда

Знать приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе

Знать механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса

Уметь осуществлять анализ деятельности и функциональных состояний человека-оператора

Уметь выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями

Уметь диагностировать состояние психологического климата в коллективе

Владеть навыками корректирующими приемами психологического воздействия на личность

Владеть навыками проведения профессионального отбора и подбора персонала

Владеть навыками использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинаре, тестированием, защитой реферата, выполнением контрольной работы.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1: Общая характеристика психологии труда

Определение психологии труда как научной дисциплины, её объект и предмет исследования. Отличие психологии труда от других отраслей психологии. Основные задачи и направления исследований в области психологии труда. Психологические признаки труда: когнитивный и аффективный компоненты. Взаимосвязь психологии труда с эргономикой и инженерной психологией. Методы исследования в психологии труда (наблюдение, тестирование, эксперименты и др.).

Тема 2: Основные проблемы психологии труда

Проблемы профессионального отбора и расстановки кадров. Вопросы мотивации и эмоционального состояния сотрудников (стресс, утомление, выгорание). Социально-психологические факторы в трудовом коллективе: конфликты, лидерство, микроклимат. Безопасность труда и профилактика профессиональных рисков. Рационализация труда и оптимизация условий труда с психологической точки зрения.

Тема 3: Психологические особенности профессиональной деятельности

Структура профессиональной деятельности: субъект, объект, средства, условия труда. Психические процессы, обеспечивающие регуляцию и контроль деятельности. Профессионально важные качества личности и их роль в успешной деятельности. Динамика профессионального развития и адаптации. Влияние психических состояний (мотивация, стресс, концентрация) на результативность труда.

Тема 4: Трудовая мотивация

Понятие и структура трудовой мотивации. Теоретические модели мотивации (потребности Маслоу, теория Герцберга, теория ожиданий). Виды мотивов: материальные, социальные, профессиональные, личностные. Влияние мотивации на производительность и удовлетворённость трудом. Методы стимулирования и формирования мотивации в трудовом коллективе.

Тема 5: Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров

Цели и задачи профотбора и аттестации с психологической точки зрения. Диагностика профессиональной пригодности: методы и критерии оценки. Психологические тесты, интервью, деловые игры как инструменты отбора. Принципы рационального распределения кадров с учётом индивидуальных особенностей. Аттестация как инструмент оценки компетентности и потенциала развития

Тема 6: Основы инженерной психологии и эргономики

Предмет и задачи инженерной психологии и эргономики. Принципы проектирования рабочих мест, технических средств и интерфейсов с учётом психофизиологии человека. Влияние факторов окружающей среды и техники на работоспособность и безопасность. Методы исследования и оптимизации взаимодействия человека и техники. Роль эргономики в снижении утомляемости, предотвращении ошибок и травматизма.

4.3. План практических и семинарских занятий

Тема 1. Общая характеристика психологии труда

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое психология труда и каковы её основные задачи?
2. Какие методы исследования используются в психологии труда?
3. Какова роль психологии труда в современном мире?

Практические задания:

1. Проведите мини-исследование: опросите 5-10 человек о том, что они понимают под психологией труда, и представьте результаты.
2. Разработайте анкету для оценки удовлетворенности работой и проведите её среди своих знакомых.

Тема 2: Основные проблемы психологии труда

Вопросы для обсуждения:

1. Какие основные проблемы существуют в психологии труда?
2. Как стресс влияет на производительность труда?
3. Какие методы борьбы со стрессом на рабочем месте вы знаете?

Практические задания:

1. Разработайте программу по снижению стресса на рабочем месте.
2. Проведите анализ кейса: опишите ситуацию, когда стресс негативно повлиял на работу, и предложите решения.

Тема 3: Психологические особенности профессиональной деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Какие психологические особенности влияют на профессиональную деятельность?
2. Как личностные качества влияют на выбор профессии?
3. Какие профессиональные деформации могут возникнуть у человека в процессе трудовой деятельности?

Практические задания:

1. Проведите тестирование на профессиональную ориентацию и проанализируйте результаты.
2. Разработайте рекомендации по профилактике профессиональных деформаций.

Тема 4. Трудовая мотивация

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое трудовая мотивация и какие её основные теории?
2. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников?
3. Как можно повысить мотивацию в коллективе?

Практические задания:

1. Разработайте систему мотивации для вымышленной компании.
2. Проведите анализ кейса: опишите ситуацию с низкой мотивацией в коллективе и предложите меры по её повышению.

Тема 5: Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров

Вопросы для обсуждения:

1. Какие методы профотбора вы знаете?
2. Как проводится аттестация кадров и какие её основные этапы?
3. Какие психологические аспекты важны при расстановке кадров?

Практические задания:

1. Разработайте программу аттестации для сотрудников компании.
2. Проведите ролевую игру: симуляция собеседования при приеме на работу.

Тема 6: Основы инженерной психологии и эргономики

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое инженерная психология и эргономика?
2. Какие основные принципы эргономики вы знаете?
3. Как инженерная психология применяется на практике?

Практические задания:

1. Проведите анализ рабочего места на соответствие эргономическим нормам.
2. Разработайте рекомендации по улучшению рабочего места с точки зрения эргономики.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, опытом творческой, исследовательской деятельности.

Самостоятельная работа (далее СРС) выступает формой, методом, средством и условием развития познавательной активности будущего выпускника. Ее содержательная сторона осуществляется через планируемую учебную, учебно-исследовательскую, научно-исследовательскую деятельность студентов, выполняемую во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, однако без его непосредственного участия.

Содержание и объем самостоятельной работы студента определяется учебными планами направления подготовки и программами конкретных дисциплин.

Методологическими принципами самостоятельной работы являются: целенаправленность, системность; систематичность; логичность; эффективность; полезность и безопасность.

Логика процесса обучения определяет задачи самостоятельной работы студента.

Основными задачами самостоятельной работы студента, являются:

- усвоение новых знаний, углубление и повторение ранее приобретенных знаний с целью их обобщения и систематизации;
- формирование необходимых компетенций, профессиональных умений и навыков по направлению подготовки.
- применение полученных компетенций, знаний, умений, навыков на практике.

Формы самостоятельной работы представлены в заданиях для самостоятельной работы студентов. Для усвоения новых знаний, углубления

и повторения, ранее приобретенных знаний их обобщения и систематизации предусмотрены следующие формы:

- восприятие учебной информации из различных источников;
- подготовка текстуального конспекта;
- репродуктивное воспроизведение знаний;
- подготовка свободного конспекта, являющегося результатом осмысления студентом изученного материала;
- составление плана прочитанной книги (статьи);
- накопление научной информации в виде выписок и цитат;
- составление библиографического списка;
- графическое представление учебного материала в форме таблиц, классификационных, технологических и других схем, диаграмм и т.п.;
- подготовка устных и письменных ответов на предложенные преподавателем вопросы;
- составление вопросов по изученному материалу;
- подготовка тематического словаря;
- решение и составление кроссвордов, требующих знаний учебного материала;
- рецензирование и оценка письменных работ сокурсников;
- подготовка рефератов, обзоров, справок, тезисов, докладов, рекламных проспектов и т.д.;
- рецензирование научной и учебной литературы;
- установление факторов, влияющих на то или иное явление, процесс, событие;
- анализ полноты, достоверности, доступности, системности, доказательности материала в различных источниках;
- сбор и анализ информации для проведения курсового и дипломного (квалификационного) исследования.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже вопросы и темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

Человеко-компьютерное взаимодействие.

Пользовательский интерфейс.

Виды совместимости среды «человек-машина».

Анализ процессов переработки информации человеком, её хранения и принятия решений.

Психологические механизмы регуляции деятельности операторов.

Исследование факторов, влияющих на эффективность, качество, точность, скорость, надежность действий операторов.

Анализ задач человека в системах управления.
Распределения функций между человеком и автоматическими системами, в том числе с искусственным интеллектом.
Методы исследований в инженерной психологии
Антропометрические характеристики
Биомеханические характеристики
Биоритмы и эффективность трудовой деятельности
Психология безопасности труда
Эргатические функции и их генезис
Профессиограмма и психограмма
Классификация профессий
Психические регуляторы труда
«Золотое правило» психологии труда
Психологический анализ профессиональной деятельности

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная:

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568325>.

2. Инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16235-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562757>.

3. Психология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16505-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580255>.

Дополнительная:

1. Пряхникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для вузов / Е. Ю. Пряхникова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 469 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21553-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/577330>.

2. Човдырова, Г. С. Психология труда сотрудников органов внутренних дел : учебник для вузов / Г. С. Човдырова, Т. С. Клименко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 215 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11966-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566664>.

Интернет-ресурсы и профессиональные базы данных:
<http://www.iprbookshop.ru> Электронно-библиотечная система «IPRbooks»
<https://urait.ru> – образовательная платформа «Юрайт»
<http://www.psynavigator.ru/> - Интернет-портал «Психологический навигатор». Единый, систематизированный и профессиональный источник информации, объединяющий многие психологические и психотерапевтические направления

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ" используются:

Наименование аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Мультимедийная 139 аудитория. Кабинет социальных технологий	Компьютер с выходом в интернет, проектор, экран, звуковые колонки, информационные плакаты, комплект учебной мебели на 32 посад. места	- Операционная система Microsoft Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License : 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License : 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО.
Мультимедийная 317 аудитория. Лаборатория психолого-педагогических технологий.	Компьютер с выходом в интернет, проектор, звуковые колонки, аудиторная доска, плакаты, комплект специализированной учебной мебели на 44 посадочных места.	- Операционная система Microsoft Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License: 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License: 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО. - Коррекционно-диагностический комплекс Л.А. Ясюковой ч. 3 (программа с диска School 3 компании "ИМАТОН"). Сер. номер: ЯС-01-1410-90554-1125 - "Ориентир". Методика автоматизированной профориентации. Диск компании "ИМАТОН". Секр. номер: КПО-01-1206-44769-1318

Читальный зал. Кабинет 214 для самостоятельной работы студентов	10 компьютеров с выходом в интернет, копировальный аппарат, комплект специализированной учебной мебели (столы, стулья) на 46 посадочных мест, книжные стеллажи для периодики, выставочные витрины, шкаф для хранения книг, выставочный стеллаж, стеллажи для хранения книжного фонда. Спец. рабочее место для слабовидящих: ноутбук, клавиатура Брайля, портативное устройство для чтения PEARL.	- Операционная система Microsoft Windows 8.1 Pro, Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013. Данные программы получают обновления автоматически, в режиме, установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет. Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License: 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License: 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО. - Информационно-правовая система ""Гарант"" - договор №12135/2019 от 02.12.2019г. с автоматической пролонгацией. Обновления производятся в автоматическом режиме через сеть Интернет самим разработчиком практически ежедневно
---	---	---

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончании изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса.

Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + \dots + M_n}{n} \times 0,6 \quad (1)$$

где: М – количество баллов по модулю;

n – количество модулей.

$$З = K \times 0,4 \quad (2)$$

где: К - количество баллов на экзамене .

$$И = C + З + П \quad (3)$$

где: П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующей таблице:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной

**деятельности на основе современной методологии, в части дисциплины
«Психология труда, инженерная психология и эргономика»**

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	Пороговый уровень (как минимально допустимый) (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВО) (от 60 до 70 баллов)	<p>Знает содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Знает способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Знает способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Умеет анализировать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Умеет находить способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Владеет навыками анализа содержания научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p>	<p>Выступление на семинаре;</p> <p>Тестирование письменное;</p> <p>Реферат, эссе, творческие задания и др.;</p> <p>Контрольная работа;</p> <p>Зачет</p>
2	Базовый уровень (относительно порогового уровня) (От 71 до 85 баллов)	<p>Знает содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Знает способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Знает способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Умеет анализировать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологи-</p>	<p>Выступление на семинаре;</p> <p>Тестирование письменное;</p> <p>Реферат, эссе, творческие задания и др.;</p> <p>Контрольная работа;</p> <p>Зачет</p>

		<p>ческим признакам труда и профессии</p> <p>Умеет находить способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Умеет осуществлять способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Владеет навыками анализа содержания научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Владеет навыками нахождения способов решения стандартных задач профессиональной деятельности, анализа основных аспектов психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p>	
3	<p>Повышенный уровень (относительно порогового уровня) (От 86 до 100 баллов)</p>	<p>Знает содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Знает способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Знает способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Умеет анализировать содержание научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Умеет находить способы решения стандартных задач профессиональной деятельности, основные аспекты психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Умеет осуществлять способы применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением</p>	<p>Выступление на семинаре;</p> <p>Тестирование письменное;</p> <p>Реферат, эссе, творческие задания и др.;</p> <p>Контрольная работа;</p> <p>Зачет</p>

		<p>ем информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Владеет навыками анализа содержания научной информации, российского и зарубежного опыта по основным психологическим признакам труда и профессии</p> <p>Владеет навыками нахождения способов решения стандартных задач профессиональной деятельности, анализа основных аспектов психологии труда, инженерной психологии и эргономики</p> <p>Владеет навыками осуществления способов применения теоретических знаний по психологии труда, инженерной психологии и эргономике в практической деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	
--	--	---	--

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, в части дисциплины «Психология труда, инженерная психология и эргономика»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	Пороговый уровень (как минимально допустимый) (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВО) (от 60 до 70 баллов)	<p>Знает классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии труда</p> <p>Знает приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Знает механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса</p> <p>Умеет осуществлять анализ деятельности и функциональных состояний человека-оператора</p> <p>Умеет выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями</p> <p>Владеет навыками корректирующими приемами психологического воздействия на личность</p>	<p>Выступление на семинаре;</p> <p>Тестирование письменное;</p> <p>Реферат, эссе, творческие задания и др.;</p> <p>Контрольная работа;</p> <p>Зачет</p>
2	Базовый уровень (относительно порого-	Знает классификации профессий и направления работы по решению вопро-	Выступление на семинаре;

	вого уровня) (От 71 до 85 баллов)	<p>сов психологии труда</p> <p>Знает приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Знает механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса</p> <p>Умеет осуществлять анализ деятельности и функциональных состояний человека-оператора</p> <p>Умеет выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями</p> <p>Умеет диагностировать состояние психологического климата в коллективе</p> <p>Владеет навыками корректирующими приемами психологического воздействия на личность</p> <p>Владеет навыками проведения профессионального отбора и подбора персонала</p>	<p>Тестирование письменное;</p> <p>Реферат, эссе, творческие задания и др.;</p> <p>Контрольная работа;</p> <p>Зачет</p>
3	Повышенный уровень (относительно порогового уровня) (От 86 до 100 баллов)	<p>Знает классификации профессий и направления работы по решению вопросов психологии труда</p> <p>Знает приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Знает механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса</p> <p>Умеет осуществлять анализ деятельности и функциональных состояний человека-оператора</p> <p>Умеет выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями</p> <p>Умеет диагностировать состояние психологического климата в коллективе</p> <p>Владеет навыками корректирующими приемами психологического воздействия на личность</p> <p>Владеет навыками проведения профессионального отбора и подбора персонала</p> <p>Владеет навыками использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<p>Выступление на семинаре;</p> <p>Тестирование письменное;</p> <p>Реферат, эссе, творческие задания и др.;</p> <p>Контрольная работа;</p> <p>Зачет</p>

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Психология труда, инженерная психология и эргономика.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций ОПК-1, ОПК-8.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на умение собирать исходные данные и анализировать показатели эффективности различных сфер регулирования экономики, и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений, и обосновывать их.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение разноуровневых заданий и задач, приведенных в рабочей программе дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий академическая группа разбивается на несколько малых групп (МГ). Каждая МГ обеспечивается необходимыми заданиями. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Промежуточный контроль знаний и умений студентов осуществляется по основным разделам учебной программы в рамках модульно – рейтинговой системы оценки знаний студентов в форме аудиторных контрольных работ, семинаров, тестового контроля, выполнения домашних заданий (рефератов). Формы контроля самостоятельной работы студентов очного обучения: реферат, контрольная работа, решение тестов, работа на семинарах, выполнение индивидуального задания, учитывается также посещение занятий. Эта работа осуществляется в рамках модульно-рейтинговой оценки знаний студентов.

**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»**

Кафедра педагогики и психологии

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Психология труда, инженерная психология и эргономика

Направление подготовки	37.03.01 Психология
Профиль подготовки	«Социальная психология»

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
 - 2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
 - 2.1.1 Выступление на семинаре
 - 2.1.2 Тестирование
 - 2.1.3 Реферат, эссе и творческие задания
 - 2.1.4 Контрольная работа
 - 2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
 - 2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
 - 2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задания к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля Формируемые компетенции	ОПК-1			ОПК-8		
	ОПК-1.1	ОПК-1.2	ОПК-1.3	ОПК-8.1	ОПК-8.2	ОПК-8.3
Формы текущего контроля						
выступление на семинаре	34, У4	39, У10	316, У18	36, У6	312, У13	319, У21
тестирование письменное	34	39	316	36	312	319
реферат, эссе, творческие задания и др.	34, У4	39, У10	316, У18	36, У6	312, У13	319, У21
контрольная работа	34, У4, В4	39, У10, В9	316, У18, В17	36, У6, В6	312, У13, В12	319, У21, В20
Формы промежуточного контроля						
Зачет	34, У4, В4	39, У10, В9	316, У18, В17	36, У6, В6	312, У13, В12	319, У21, В20

* 3 - знания, У - умения, В - владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях.

Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Тема 1. Общая характеристика психологии труда

1. Какие основные задачи решает психология труда?
2. Какие методы исследования применяются в психологии труда?
3. Какова роль психологии труда в современных организациях?
4. Какие основные направления исследований в психологии труда вы знаете?
5. Как психология труда связана с другими областями психологии?

Тема 2. Основные проблемы психологии труда

1. Какие основные проблемы существуют в психологии труда?
2. Как стресс влияет на производительность труда?

3. Какие методы борьбы со стрессом на рабочем месте вы знаете?
4. Какие факторы могут вызывать профессиональное выгорание?
5. Как можно предотвратить профессиональное выгорание?

Тема 3. Психологические особенности профессиональной деятельности

1. Какие психологические особенности влияют на профессиональную деятельность?
2. Как личностные качества влияют на выбор профессии?
3. Какие профессиональные деформации могут возникнуть у человека в процессе трудовой деятельности?
4. Как профессиональные деформации влияют на личность и работу?
5. Какие методы профилактики профессиональных деформаций вы знаете?

Тема 4. Трудовая мотивация

1. Что такое трудовая мотивация и какие её основные теории?
2. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников?
3. Как можно повысить мотивацию в коллективе?
4. Какие методы мотивации персонала наиболее эффективны?
5. Как материальные и нематериальные стимулы влияют на мотивацию?

Тема 5. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров

1. Какие методы профотбора вы знаете?
2. Как проводится аттестация кадров и какие её основные этапы?
3. Какие психологические аспекты важны при расстановке кадров?
4. Какие критерии используются при оценке персонала?
5. Как можно улучшить процесс адаптации новых сотрудников?

Тема 6. Основы инженерной психологии и эргономики

1. Что такое инженерная психология и эргономика?
2. Какие основные принципы эргономики вы знаете?
3. Как инженерная психология применяется на практике?
4. Какие методы оценки эргономики рабочего места вы знаете?
5. Как можно улучшить рабочее место с точки зрения эргономики?

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть социально-психологического явления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69

Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60
---	----------

2.1.2. Тестирование

Тестирование используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции. Чтобы правильно ответить на тесты, студенты изучают необходимый теоретический материал по теме. Студентам выдается единый вариант.

Демонстрационный вариант теста

- 1. Что является основной задачей психологии труда?**
 - a) Изучение поведения животных
 - b) Анализ и оптимизация трудовой деятельности человека
 - c) Разработка новых технологий
 - d) Исследование климатических изменений
- 2. Какой метод исследования НЕ используется в психологии труда?**
 - a) Наблюдение
 - b) Эксперимент
 - c) Тестирование
 - d) Астрономические наблюдения
- 3. Что такое профессиональное выгорание?**
 - a) Состояние эмоционального, умственного и физического истощения
 - b) Увеличение производительности труда
 - c) Повышение мотивации
 - d) Улучшение рабочих условий
- 4. Какой фактор НЕ влияет на трудовую мотивацию?**
 - a) Уровень заработной платы
 - b) Условия труда
 - c) Цвет стен в офисе
 - d) Возможности карьерного роста
- 5. Что такое эргономика?**
 - a) Наука о проектировании рабочих мест с учетом человеческих факторов
 - b) Изучение экономических показателей
 - c) Разработка программного обеспечения
 - d) Анализ финансовых рынков
- 6. Какой из перечисленных методов относится к профотбору?**
 - a) Собеседование
 - b) Астрономические наблюдения
 - c) Химический анализ
 - d) Геологическая разведка
- 7. Что такое трудовая мотивация?**

- a) Внутренние и внешние силы, побуждающие человека к трудовой деятельности
- b) Процесс обучения новым навыкам
- c) Метод оценки качества продукции
- d) Способ организации рабочего пространства

8. Какой из перечисленных факторов может вызвать стресс на рабочем месте?

- a) Чрезмерная рабочая нагрузка
- b) Хорошие отношения с коллегами
- c) Комфортные условия труда
- d) Регулярные перерывы

9. Что такое профессиональные деформации?

- a) Изменения в личности человека под влиянием профессии
- b) Улучшение профессиональных навыков
- c) Повышение квалификации
- d) Развитие карьеры

10. Какой метод используется для оценки удовлетворенности работой?

- a) Анкетирование
- b) Астрономические наблюдения
- c) Химический анализ
- d) Геологическая разведка

11. Что такое инженерная психология?

- a) Наука о взаимодействии человека с техническими системами
- b) Изучение экономических показателей
- c) Разработка программного обеспечения
- d) Анализ финансовых рынков

12. Какой из перечисленных факторов влияет на производительность труда?

- a) Условия труда
- b) Цвет стен в офисе
- c) Астрономические наблюдения
- d) Геологическая разведка

13. Что такое аттестация кадров?

- a) Процесс оценки квалификации и соответствия сотрудника занимаемой должности
- b) Метод обучения новых сотрудников
- c) Способ организации рабочего пространства
- d) Процесс разработки новых технологий

14. Какой из перечисленных методов НЕ используется для повышения мотивации?

- a) Материальные стимулы
- b) Нематериальные стимулы
- c) Астрономические наблюдения
- d) Обучение и развитие

15. Что такое эргономичное рабочее место?

- а) Рабочее место, спроектированное с учетом человеческих факторов
- б) Рабочее место с новыми технологиями
- с) Рабочее место с высокой заработной платой
- д) Рабочее место с большим количеством сотрудников

Критерии оценивания результатов тестирования

Результат	Балл
Студент верно ответил на 100-90 % вопросов	100-90
Студент верно ответил на 81-89 % вопросов	81-89
Студент верно ответил на 71-80 % вопросов	71-80
Студент верно ответил на 61-70 % вопросов	61-70
Студент верно ответил на менее 60% вопросов	Менее 60

2.1.3. Рефераты, эссе и др. творческие задания

Реферат используется для текущего контроля знаний студентов.

В целях формирования у студентов умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизации, развития навыков логического мышления, углубления теоретических знаний по проблеме исследования студенты изучают необходимый теоретический материал по соответствующей дисциплине. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности и имеет регламентированную структуру, содержание и оформление.

Структура реферата включает четыре логически взаимосвязанных компонента: введение (*2-3 страницы машинописного текста*), основную часть (*около 20 страниц машинописного текста*), заключение (составляет *1-2 страницы машинописного текста*), список литературы (*1-2 страницы машинописного текста с указанием не менее 15 источников*).

Для пояснения, конкретизации представленных материалов в реферате может иметь место пятая структурная часть – Приложение. В приложение включаются материалы диагностики, конспекты игр, занятий, экскурсий, конспекты бесед, и др. формы психолого-педагогической работы с участниками педагогического процесса.

Общий объем реферата составляет 20-25 страниц машинописного текста.

Тему реферата студент может выбрать самостоятельно.

Примерная тематика рефератов и эссе

Рефераты

1. История развития психологии труда.

2. Современные методы исследования в психологии труда.
3. Влияние стресса на производительность труда.
4. Профессиональное выгорание: причины и методы профилактики.
5. Роль мотивации в трудовой деятельности.
6. Психологические аспекты профотбора и аттестации кадров.
7. Эргономика и её значение для организации рабочего места.
8. Инженерная психология и её применение на практике.
9. Психологические особенности профессиональной деятельности.
10. Влияние личностных качеств на выбор профессии.

Эссе

1. Как стресс влияет на мою профессиональную деятельность?
2. Мотивация в трудовой деятельности: личный опыт.
3. Профессиональные деформации и их влияние на личность.
4. Как улучшить рабочее место с точки зрения эргономики?
5. Роль инженерной психологии в современном мире.
6. Как я выбирала профессию: психологические аспекты.
7. Профессиональное выгорание: как его избежать?
8. Влияние условий труда на производительность.
9. Как мотивация влияет на успех в профессиональной деятельности?
10. Психологические аспекты профотбора: личный взгляд.

Критерии оценивания защиты реферата

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция автора, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению реферата.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата, имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к оформлению. В частности, тема освещена лишь частично. Допущены фактические ошибки в содержании реферата и отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы; реферат содержит 25% или более текста опубликованных или подготовленных в учебных целях работ других авторов, не оформленного в виде цитат.	60-65

2.1.4 Контрольная работа

Контрольная работа является средством проверки умений применять полученные знания при выполнении заданий определенного типа. Данная работа проводится на последнем лекционном или последнем семинарском занятии и предназначена для оценки текущего контроля знаний, умений и

навыков, приобретенных в процессе теоретических и практических занятий курса.

В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а также отрабатывают навыки определения психологических свойств не только человека (как члена социума), но и социальных групп, а также структуру межличностных отношений в коллективе и существующие внутригрупповые проблемы. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Контрольная работа включает анализ профессиональных проблем психосоматики. Контрольная работа предполагает самостоятельное исследование по выбранной проблеме и последующая презентация результатов исследования (доклад на занятии, выступление на конференции, статья в научном журнале или сборнике материалов конференции).

Типовые варианты контрольной работы

Вариант 1

Теоретическая часть:

1. Опишите основные задачи психологии труда.
2. Какие методы исследования используются в психологии труда?
3. Что такое профессиональное выгорание и каковы его основные симптомы?

Практическая часть:

1. Кейс: В компании наблюдается высокая текучесть кадров. Сотрудники жалуются на отсутствие карьерного роста и низкую заработную плату. Разработайте анкету для оценки удовлетворенности работой и предложите меры по улучшению условий труда.
2. Ситуация: Сотрудник Иван Петров жалуется на постоянную усталость и снижение производительности. Он работает в отделе продаж и часто остается на работе допоздна. Предложите возможные причины и меры по их устранению.

Вариант 2

Теоретическая часть:

1. Опишите основные проблемы психологии труда.
2. Как стресс влияет на производительность труда?
3. Какие методы борьбы со стрессом на рабочем месте вы знаете?

Практическая часть:

1. Кейс: В отделе маркетинга компании наблюдается высокий уровень стресса среди сотрудников. Они жалуются на постоянные дедлайны и высокие ожидания руководства. Разработайте программу по снижению стресса на рабочем месте.

2. Ситуация: Сотрудник Мария Сидорова испытывает стресс из-за высокой нагрузки. Она работает менеджером проектов и часто берет работу на дом. Опишите ситуацию и предложите решения для снижения стресса.

Вариант 3

Теоретическая часть:

1. Какие психологические особенности влияют на профессиональную деятельность?
2. Как личностные качества влияют на выбор профессии?
3. Какие профессиональные деформации могут возникнуть у человека в процессе трудовой деятельности?

Практическая часть:

1. Кейс: В компании наблюдаются профессиональные деформации у сотрудников. Они жалуются на рутинность задач и отсутствие разнообразия в работе. Разработайте рекомендации по профилактике профессиональных деформаций.
2. Ситуация: Сотрудник Алексей Иванов испытывает трудности в адаптации к новой профессии. Он недавно перешел в отдел логистики и чувствует себя неуверенно. Предложите методы улучшения профессиональной ориентации.

Вариант 4

Теоретическая часть:

1. Что такое трудовая мотивация и какие её основные теории?
2. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников?
3. Как можно повысить мотивацию в коллективе?

Практическая часть:

1. Кейс: В компании наблюдается низкая мотивация сотрудников. Они жалуются на отсутствие признания их достижений и низкие бонусы. Разработайте систему мотивации для компании.
2. Ситуация: В коллективе отдела разработки компании наблюдается низкая мотивация. Сотрудники чувствуют, что их работа не ценится. Опишите ситуацию и предложите меры по её повышению.

Вариант 5

Теоретическая часть:

1. Какие методы профотбора вы знаете?
2. Как проводится аттестация кадров и какие её основные этапы?
3. Какие психологические аспекты важны при расстановке кадров?

Практическая часть:

1. Кейс: В компании необходимо провести аттестацию сотрудников. Они жалуются на несправедливость в оценке их работы. Разработайте программу аттестации для сотрудников компании.
2. Ситуация: При приеме на работу в компанию необходимо провести собеседование. Кандидат на должность менеджера проекта имеет хоро-

ший опыт, но слабые коммуникативные навыки. Опишите процесс собеседования и предложите критерии оценки кандидатов.

Вариант 6

Теоретическая часть:

1. Что такое инженерная психология и эргономика?
2. Какие основные принципы эргономики вы знаете?
3. Как инженерная психология применяется на практике?

Практическая часть:

1. Кейс: В компании необходимо улучшить рабочие места с точки зрения эргономики. Сотрудники жалуются на неудобные стулья и плохое освещение. Проведите анализ рабочего места на соответствие эргономическим нормам.

2. Ситуация: Сотрудники отдела дизайна компании жалуются на дискомфорт на рабочем месте. Они работают за компьютерами и часто испытывают боли в спине. Разработайте рекомендации по улучшению рабочего места с точки зрения эргономики.

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
В контрольной работе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью. Студент показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Отчет по контрольной работе оформлен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.	90-100
Основные требования к контрольной работе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях. Студент не смог обосновать оптимальность предложенного решения. Есть недостатки в оформлении отчета по контрольной работе.	80-89
В контрольной работе имеются существенные отступления от требований к оформлению. Тема освещена частично, допущены фактические ошибки в содержании, отсутствуют выводы. Отчет по контрольной работе имеет недостаточный уровень качества оформления.	66-79
Контрольная работа представлена, но задание выполнено не полностью, тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Студент проявил недостаточный уровень знаний и умений.	60-65

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. Опишите основные задачи психологии труда.

2. Какие методы исследования используются в психологии труда?
3. Что такое профессиональное выгорание и каковы его основные симптомы?
4. Как стресс влияет на производительность труда?
5. Какие методы борьбы со стрессом на рабочем месте вы знаете?
6. Какие психологические особенности влияют на профессиональную деятельность?
7. Как личностные качества влияют на выбор профессии?
8. Какие профессиональные деформации могут возникнуть у человека в процессе трудовой деятельности?
9. Что такое трудовая мотивация и какие её основные теории?
10. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников?
11. Как можно повысить мотивацию в коллективе?
12. Какие методы профотбора вы знаете?
13. Как проводится аттестация кадров и какие её основные этапы?
14. Какие психологические аспекты важны при расстановке кадров?
15. Что такое инженерная психология и эргономика?
16. Какие основные принципы эргономики вы знаете?
17. Как инженерная психология применяется на практике?
18. Какие методы оценки эргономики рабочего места вы знаете?
19. Как можно улучшить рабочее место с точки зрения эргономики?
20. Какие методы используются для оценки удовлетворенности работой?
21. Какие основные проблемы существуют в психологии труда?
22. Как личностные качества влияют на профессиональную деятельность?
23. Какие методы используются для профилактики профессиональных деформаций?
24. Какие методы мотивации персонала наиболее эффективны?
25. Как материальные и нематериальные стимулы влияют на мотивацию?
26. Какие критерии используются при оценке персонала?
27. Как можно улучшить процесс адаптации новых сотрудников?
28. Какие методы используются для снижения стресса на рабочем месте?
29. Какие методы используются для повышения мотивации в коллективе?
30. Какие методы используются для оценки профессиональной ориентации?

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Задания к зачету для проверки сформированности умений и навыков студентов

Демонстрационные примеры заданий

Задача 1. Когнитивная нагрузка и принятие решений

На химическом производстве операторы управляют сложной системой, где требуется постоянный мониторинг множества параметров. В стрессовой

ситуации (аварийный режим) у них наблюдается феномен "**сужения внимания**" (tunneling effect). Объясните:

- Как этот эффект влияет на принятие решений?
- Какие методы психологии труда можно применить, чтобы снизить его негативное воздействие?
- Какова роль когнитивных схем (ментальных моделей) в подобных ситуациях?

Задача 2. Динамика групповой эффективности

В IT-компании внедряется гибкая методология разработки (Agile), но через несколько месяцев продуктивность команды резко падает. Проанализируйте:

- Какие **социально-психологические факторы** могли привести к этому?
- Как влияет феномен "**группомыслия**" (groupthink) на креативность в таких условиях?
- Предложите стратегию восстановления работоспособности с учётом **теории мотивации Хакмана и Олдхэма**.

Задача 3. Ошибки человеческого фактора в авиации

После авиационного инцидента выяснилось, что экипаж неправильно интерпретировал показания системы EICAS (бортовой диагностики). Используя модель **SHELL (Software-Hardware-Environment-Liveware)**:

- Определите, на каком уровне произошёл сбой.
- Почему стандартные чек-листы не сработали?
- Как можно модифицировать интерфейс, чтобы снизить когнитивную нагрузку пилотов?

Задача 4. Нейроэргономика и интерфейсы будущего

В проектировании медицинских роботов-хирургов используется **гибридный интеллект (человек + ИИ)**.

- Какие **психологические барьеры** могут возникнуть у хирургов при доверии к ИИ?
- Как **теория доверия Ли (Lee & See)** объясняет эту ситуацию?
- Предложите дизайн интерфейса, минимизирующий **эффект автоматизации (automation bias)**.

Задача 5. Биомеханика в экстремальных условиях

Горноспасатели работают в ограниченном пространстве с тяжёлым оборудованием.

- Рассчитайте **рекомендуемый вес груза** по формуле NIOSH (приведите расчёты).
- Какой эргономический принцип нарушается, если шлем спасателя ухудшает периферическое зрение?

- Разработайте протокол профилактики **кумулятивных травм (CTD)**.

Задача 6. Эргономика виртуальной реальности

В VR-тренажёрах для обучения сварщиков возникает **киберболезнь (cybersickness)**.

- Какие **вестибулярно-зрительные конфликты** её провоцируют?
- Как параметры **FOV (поле зрения)** и **частота обновления экрана** влияют на адаптацию?
- Предложите критерии эргономичности VR-шлема по стандарту ISO 9241-400.

Задача 7. Психология катастроф

После аварии на атомной станции операторы допустили **"эффект нормализации отклонений" (normalization of deviance)**.

- Свяжите этот феномен с **теорией резильентности (Hollnagel)**.
- Какие **латентные ошибки (Reason)** накопились в системе?
- Как эргономика управления может предотвратить подобные сценарии?

Задача 8. Антропоцентричный дизайн в Industry 5.0

На автоматизированном заводе роботы и люди работают бок о бок.

- В чём отличие **когнитивной эргономики** от физической в этом контексте?
- Как **теория совместной деятельности (Губинский)** объясняет распределение функций?
- Спроектируйте **HMI (Human-Machine Interface)** с учётом принципов **UX-дизайна Нейлсена**.

1.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы. Показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи в рамках освоенного учебного материала. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям. Мыслит	A	100-96	Зачтено	Повышенный уровень сформированности компетенций

на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы, причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами в рамках освоенного учебного материала.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы. Показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений в рамках освоенного учебного материала. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	A	95-91	Зачтено	
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы. Доказательно раскрыты основные положения темы. В ответах прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Правильно обосновывает принятую методику решения в рамках освоенного учебного материала. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	A	90-86	Зачтено	
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами в рамках освоенного учебного материала. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	Зачтено	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на вопросы. Показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами в рамках освоенного учебного материала. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	C	80-76	Зачтено	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания при ответе на вопросы. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи в рамках освоенного учебного материала. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	C	75-71	Зачтено	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ на вопросы. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи в рамках освоенного учебного материала. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при указании связи теории с практикой.	D	70-66	Зачтено	Пороговый уровень сформированности компетенций
Дан неполный ответ на вопросы. Логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений в рамках освоенного учебного материала,	E	65-61	Зачтено	

вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ на вопросы. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений в рамках освоенного учебного материала. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	Е	60	Зачтено	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений в рамках освоенного учебного материала. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.	F	Менее 60	Не зачтено	Компетенции не сформированы

УВО «УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

РЕФЕРАТ

по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика»
на тему «.....»

Выполнил студент (ка) группы: _____
_____ Ф.И.О

Проверил:

Казань— 20__ г.