

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 14.02.2023 14:54:31
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - филиал РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией
по направлениям
37.03.01 «Психология»,
37.06.01 «Психологические науки»
Протокол № 2 от «20» июня 2019 г.
В новой ред. Протокол № 2 от «20» июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.10 «Психология труда, инженерная психология и эргономика»

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Пс.труда, инж.пс. и эргономика

краткое наименование дисциплины

37.03.01 «Психология»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Психология управления»

(профиль (и)/специализация(ии))

бакалавр

квалификация выпускника

очная

форма(ы) обучения

Год набора 2020 г.

Санкт-Петербург, 2020 г

Автор(ы)–составитель(и):

Преподаватель кафедры социальных технологий Шандлоренко Д.Д.

Профессор кафедры социальных технологий Парфенов Ю. А.

Заведующий кафедрой социальных технологий: д полит.н., проф. Ветренко И.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы*
 - 6.4. Нормативно-правовые документы*
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники*
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

* Не используется

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Психология труда, инженерная психология и эргономика» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.1.	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
На основе результатов Форсайта факультета психологии ИОНРАНХиГС 10.05.2016г. Психолог-проектировщик, разрабатывающий новые способы работы с мышлением и поведением человека (новые способы обучения, коррекции поведения, взаимодействия с новыми видами техники и технологиями и т.д.) / Разработка новых способов психологического сопровождения работы с мышлением и поведением человека в образовательных и организационных процессах.	ПК-14.1.	на уровне знаний: методы психологии труда и инженерной психологии. методологические и теоретические основы психологии труда методики сбора и анализа данных в психологическом исследовании; методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование психологические основы трудового и профессионального воспитания. Социальные и профессиональные роли и их формирование.
		на уровне умений: определять проблему исследования, осуществлять постановку его задач с учётом целей своей организации; применять методы мониторинга, анкетирования, диагностики персонала; анализировать информацию о персонале;
		на уровне навыков: применять на практике мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие эффективность деятельности.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Б1.В.10 «Психология труда, инженерная психология и эргономика», 5 семестр.

В результате изучения дисциплины логически и содержательно-методически взаимосвязано и опирается на знания и компетенции полученные в результате освоения дисциплин: Общая психология, дифференциальная психология и других.

Знания, умения, навыки, полученные в процессе изучения дисциплины, используются при написании выпускной квалификационной работы, в научно-исследовательской работе и при изучении последующих дисциплин учебного плана.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180акад. часов.

На контактную работу с преподавателем выделяется 48 академических часов, из них 20 - лекционных, 28 на практические занятия. На самостоятельную работу отводится 96 академических часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: экзамен.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах)
Общая трудоемкость	180
Контактная работа с преподавателем	48
Лекции	20
Практические занятия	28
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	96
Контроль	36
Формы текущего контроля	Устный опрос, доклад, дискуссия, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Экзамен- 5 семестр

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Учебно-тематический план

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КС Р		
Очная форма обучения								
Тема 1	Психология труда и инженерная психология как научная дисциплина.	28	4		5		19	УО* / Д**
Тема 2	Методы психологии труда и инженерной психологии.	28	4		5		19	УО/ Д**/ Д***
Тема 3	Мотивация и регуляция в трудовой	28	4		5		19	УО/ Д**

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	деятельности.							
Тема 4	Психологическое профессиоведение.	31	4		8		19	УО/ Т****
Тема 5	Профессиональное развитие личности.	29	4		5		20	Д**
	Контроль с/р	36/27						
Промежуточная аттестация						2****		экзамен
Всего (ак. ч. / астр. ч.)		180/135	20/15		28/21		96/72	

УО* – устный опрос;

Д** - доклад;

Д*** – дискуссия;

Т**** – тестирование

2**** - часы не учитываются в учебном плане

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения (п.3, п.4.1.1, п.4.2).**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Психология труда и инженерная психология как научная дисциплина

Содержание раздела: Психология труда как отрасль психологической науки. Методологические и теоретические основы психологии труда. Смежные области научного знания о труде и междисциплинарные связи с другими науками о человеке и труде. Сравнительная характеристика взаимосвязи психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Краткая история зарождения и становления психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда. Основные задачи психологии труда.

Тема 2. Методы психологии труда и инженерной психологии.

Содержание раздела: Эмпирико-познавательные методы в психологии труда. Наблюдение и беседа как методы исследования. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда. Методреконструкции. Методы диагностики профессионально важных качеств личности и функциональных состояний. Методы

обработки и анализа эмпирических данных. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование.

Тема 3. Индивидуальные различия в профессиональной деятельности.

Содержание раздела: Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. Проявление индивидуально-типологических особенностей личности в различных видах деятельности. Профессиональная адаптация лиц с различными типологическими особенностями. Индивидуальный стиль деятельности как результат установления оптимального соответствия человека и профессии. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Концепция интегрального исследования индивидуальности (В.С. Мерлин). Общие закономерности формирования индивидуального стиля деятельности. Факторы, влияющие на выбор стиля деятельности. Пути и механизмы формирования индивидуального стиля. Виды стилей деятельности. Соотношения между стилем деятельности и ее эффективностью.

Тема 4: Психологические основы профессионального обучения и воспитания.

Содержание раздела: Методологические и теоретические основы профессионального обучения. Формирования профессионального мышления в процессе обучения. Значение системного мышления и системной ориентировки в деятельности. Виды навыков и общие черты их формирования. Этапы процесса формирования навыка. Явления переноса навыков. «Кривые формирования навыков» в процессе упражнения. Формирование умений в процессе обучения. Формирование ориентировочной основы профессионального умения. Активные методы обучения. Тренажеры и их виды. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Социальные и профессиональные роли и их формирование.

Тема 5. Психологические аспекты работоспособности.

Содержание раздела: Понятие о работоспособности. Факторы, обуславливающие работоспособность. Динамика работоспособности. Развивающееся утомление и «кривые утомляемости». Реабилитация и восстановление. Виды восстановления. Разработка режимов труда и отдыха. Подходы к определению продолжительности труда и отдыха. Мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие эффективность деятельности.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. *Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.10 «Психология труда, инженерная психология и эргономика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос;
- при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, дискуссия, рассказ доклада

На занятиях для решения воспитательных и учебных задач применяются следующие формы интерактивной работы: диалого-дискуссионное обсуждение проблем, презентации, разбор конкретных ситуаций.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Экзамен проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2. *Материалы текущего контроля успеваемости.*

4.2.1. Примерные тестовые задания по дисциплине:

1. Психология труда изучает:

- а) человека, как субъекта труда; г) все ответы верны;
- б) человека как индивида; д) все ответы не верны
- в) человека как личность;

2. Во сколько степеней родства с психологией труда можно сгруппировать конкретные науки:

- а) 2 г) все ответы верны;
- б) 4 д) все ответы не верны
- в) 3

3. Человек как субъект труда это:

- а) «приемщик» воздействия; д) все ответы не верны
- б) деятель, инициатор активности; г) все ответы верны;
- в) содейтель

4. **Выбор профессии осуществляется на стадии:**

- а) оптации; г) все ответы верны;
- б) адепта; д) все ответы не верны
- в) адаптации;

5. **Система, включающая взаимодействие человека и машины**

обозначается, как:

- а) эргатическая; г) все ответы верны;
- б) трудовая; д) все ответы не верны
- в) производственная

6. **Индивидуальная характеристика соответствия требованиям профессии –**

это:

- а) профессионализм; г) все ответы верны;
- б) компетентность; д) все ответы не верны
- в) компетенция;

7. **Существует мотивационная и операциональная сфера;**

- а) профессионализма; г) все ответы верны;
- б) компетентности; д) все ответы не верны
- в) компетенции;

8. **Владение собственно-профессиональной деятельностью – это**

компетентность;

- а) специальная; г) все ответы верны;
- б) профессиональная; д) все ответы не верны
- в) социальная;

9. **Субъективные критерии профессионализма включают:**

- а) насколько человек соответствуют требованиям профессии;
- б) использует ли человек при достижении своих результатов социально-приемлемые способы;
- в) насколько профессия соответствует требованиям человека;
- г) все ответы верны;

д) все ответы не верны

10. **Нормативные критерии профессионализма включают:**

- а) стремится ли человек индивидуализировать свой труд;
- б) усвоил ли человек правила, эталоны профессии;

- в) достиг ли человек сегодня достаточно высокого уровня профессионализма;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны

11. **Критерии наличного уровня рассматривается совместно с критерием:**

- а) прогностическим; б) творческим; в) процессуальным;
- г) все ответы верны; д) все ответы не верны

12. **Внутри какого уровня выделяют этапы адаптации человека к профессии:**

- а) допрофессионализма;
- б) профессионализма;
- в) псевдопрофессионализма
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны

13. **Внутри какого уровня выделяют этап свободного владения профессией в форме творчества:**

- а) профессионализма;
- б) суперпрофессионализма;
- в) послепрофессионализма;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны

14. **Внешнее выражение мотивационной сферы это профессиональные:**

- а) интересы;
- б) ожидания;
- в) притязания
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны

15. **Области знания и практики, имеющие первую степень родства с психологией труда:**

- а/ техническая эстетика, художественное консультирование;
- б/ семиотика, логическое генерирование;
- в/ философия, социология труда.

Правильные ответы к тестам: 1д, 2в, 3в, 4д, 5а, 6г, 7в, 8а, 9а, 10б, 11д, 12д, 13б, 14а, 15в.

4.2.2 Вопросы для подготовки докладов

Вопросы к 1-му семинару

1. Предмет, задачи психологии труда.
2. Роль и место психологии труда в иерархии психологических знаний.
3. Основные разделы психологии труда. Понятие «эргономика».

Вопросы ко 2-му семинару

1. Общие тенденции развития представлений о труде.
2. Житейские и философские представления о труде.
3. Психологическое понимание труда и профессии. Основные характеристики профессии.

4. Подходы к классификации профессий.

5. Четырехъярусная классификация профессий Е.А.Климова и ее дополнения

Вопросы к 3-му семинару

1. Основные этапы развития субъекта труда.
2. Проблемы формирования индивидуального стиля деятельности.
3. Проблемы развития профессионального самосознания.
4. Кризисы профессионального становления.
5. Проблема профессиональных деструкций

Вопросы к 4-му семинару

1. Представление об организации. Понятие «организационная культура».
2. Психология производственного коллектива.
3. Проблема руководства и лидерства в организации.
4. Основы кадрового менеджмента.

Вопросы к 5-му семинару

1. Методы активизации профессионального самоопределения.
2. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
3. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.

4.2.3 Примерные вопросы для самопроверки

1. Локально-гуморальная и центрально-нервная теории утомления.
2. Физиологические изменения в организме в период утомления.
3. Утомление при мышечной и умственной работе.
4. Понятие утомления и особенности утомления при мышечной и умственной работе.
5. Субъективные и объективные признаки утомления.
6. Методы оценки работоспособности.

7. Практическая работа на предприятии по диагностике утомления
8. Организация отдыха во время пауз.
9. Понятие утомления и общие направления борьбы с ним.
10. Физиологический механизм утомления.
11. Специальные меры экстренной стимуляции работоспособности: эмоциональные стимулы, афферентные раздражения, одновременная и предшествующая работа других мышц, химические стимуляторы
12. Роль активного отдыха в борьбе с утомлением.
13. Понятие режима труда и отдыха. Режим смен.
14. Функции и виды внутрисменных пауз.
15. Продолжительность и расположение пауз в течение рабочего дня.
16. Роль внимания в труде. Качественные и количественные характеристики внимания: распределение, концентрация, устойчивость, широта, объем и др.
17. Непроизвольное, произвольное и послепроизвольное внимание. Рабочий динамический стереотип.
18. Методы изучения внимания.
19. Формирование профессионального внимания
20. Мышление как психический процесс. Логическое, интуитивное, творческое мышления
21. Понятие, механизм и виды памяти. Процессы памяти: запоминание, сохранение, воспроизведение, забывание.
22. Оперативная память, ее значение и особенности в труде.
23. Типы памяти: зрительная, слуховая, моторная, осязательная.
24. Классификация психических свойств личности. Потребности, интересы, мотивы, способности, характер и т.д.
25. Личность и темперамент. Особенности учета темперамента в профессиональной деятельности.
26. Психологическая совместимость в труде.
27. Определение и классификация психических состояний в трудовой деятельности.
28. Стресс как адаптационный синдром. Три стадии развития стресса.
29. Меры предупреждения, тактика и стратегия снятия стресса.
30. Первая помощь при остром стрессе.
31. Понятие и сущность социально-психологического климата.
32. Конфликтность, пути выхода из конфликтов.
33. Факторы, определяющие социально-психологический климат.

4.3. *Оценочные средства для промежуточной аттестации*

4.3.1. *Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.*

(Таблица 1)

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.1.	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 5

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-14.1: способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации	Студентом демонстрируется знание теоретических основ применения психологических технологий. Проявляется умение аргументировано оценивать факторы, влияющие на личностный рост сотрудников.	Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений, относящихся к психологическим технологиям личностного роста. Знание современных методов диагностики, актуальных вопросов и проблем, с учетом как отечественного, так и иностранного опыта.

4.3.2 *Типовые оценочные средства*

Примерные вопросы для подготовки к зачету:

1. Психология труда как область научного знания. Актуальные проблемы и задачи психологии труда.
2. Основные функции и характеристики труда.

3. Трудовой процесс и его структура. Предмет, цели, средства и условия труда.
 4. Эргатическая система и эргатические функции. Виды и типы эргатических функций.
 5. Психологические признаки труда.
 6. Трудовой пост и его структура.
 7. Эмпирико-познавательные методы в психологии труда.
 8. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда.
 9. Субъект труда и его структура, краткая характеристика.
 10. Внешняя структура субъекта труда. Деяние, действие и операция.
 11. Трудовая мотивация. Иерархическая теория потребностей Маслоу и мотивация достижения Мак'Клеланда.
 12. Подкрепляющие теории мотивации и удовлетворенность работой.
 13. Произвольная регуляция и саморегуляция субъекта труда. Волевое действие и его этапы.
 14. Профессия и формы ее существования.
 15. Классификация профессий и признаки ее построения (по Климову).
 16. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии. Профессиограмма и способы ее построения.
 17. Психограмма и ее структура.
- **Практическое задание №1:** проанализировать с помощью "Схемы анализа профессии" несколько профессий (по своему усмотрению) и используя методики разных авторов, составить «формулы профессий» (5 вариантов).
 - Примерный правильный ответ: *типы профессий выделяются по предмету труда – классы профессий (по целям труда) – отделы профессий (по средствам труда) – группы профессий (по условиям труда).*
 -
 - **Практическое задание №2:** составить профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.
 - Примерный правильный ответ: Например, юридические профессии
 - *Социальная деятельность – Реконструктивная деятельность – Организационная деятельность (внутриличностная и межличностная)– Коммуникативная деятельность (общие и специальные качества личности) – Поисковая деятельность – Удостоверительная деятельность.*
 -
 - **Практическое задание №3:** Подобрать для исследования качеств личности профессионала соответствующие психодиагностические методики.
 - Примерный правильный ответ: *дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова, «Карта интересов», Экспресс-диагностика свойств нервной системы Е.П. Ильина, Методика выявления коммуникативных и организационных склонностей (КОС-2), Методика диагностики поведенческой активности Л.И. Вассермана и т.д. ...*
 -

- **Практическое задание №4:** Составить «алфавит цветового кода» восприятия оператора-профессионала.
- Правильный ответ: *Красный – Мигающий красный – Жёлтый – Зелёный – Белый – Синий.*
- **Практическое задание №5:** Назовите когнитивные стили (контроли).
- Правильный ответ: *Полизависимость, гибкость, узость, импульсивность, широта категории, толерантность к нереалистичному опыту, когнитивная простота (глубина), фокусированный (сканированный) контроль, конкретизация, сглаживание.*

Шкала оценивания

Таблица 6

Оценка промежуточной аттестации	Критерии оценивания и выставления оценки
Зачтено	<p>Определена взаимосвязь различных методов, инструментов исследований с позиций целей и задач своей организации.</p> <p>Определены различные программы, методы исследований с позиций целей и задач организации.</p> <p>Обоснованы выборка, методы сбора данных, методы обработки и анализа данных. Разработана программа исследований с позиций целей и задач организации.</p>
Не зачтено	<p>Не определена взаимосвязь различных методов, инструментов исследований с позиций целей и задач своей организации.</p> <p>Не определены различные программы, методы исследований с позиций целей и задач организации. Не обоснованы выборка, методы сбора данных, методы обработки и анализа данных. Очень слабо разработана программа исследований с позиций целей и задач организации.</p>

4.4. Методические материалы Описание системы оценивания

Таблица 7

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (15 мин.); • характер источников (более трех источников); • подача материала 	<p>Каждый критерий оценки доклада оценивается в 2,5 балла, максимум 10 балл за доклад. Допускается не более одного доклада за одно семинарское занятие.</p>

	(презентация); • ответы на вопросы (владение материалом).	
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 40% -0 баллов; 41- 60% – 5 баллов; 61 - 75% – 8 баллов; 76 - 90% – 12 баллов; 91 - 100% – 16 баллов.
Устный опрос	• Корректность и полнота ответов	Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов. Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов
Зачет	• корректность и полнота ответа; • знание и использование терминологии; • логичность и последовательность в изложении материала; • использование примеров.	• при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов; • при ответе задействованы 3 показателя, 18-30 балла; • при ответе задействованы 4 показателя, 31-40 баллов.
Круглый стол/дискуссия	• соблюдение регламента (10 мин. на доклад, 3 мин. на выступление в дискуссии) • количество и характер источников • подача материала докладчиками (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом) • вежливость и взаимоуважение при ведении дискуссии	Доклады оцениваются по 5 критериям, всего до 10 баллов за доклад.

Оформления результатов оценивания на основе БРС

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 28 августа 2014 г. №168 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета. Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

На основании п. 14 Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС в институте принята следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Расчет итоговой рейтинговой оценки:

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	Д
51-60	удовлетворительно	Е

Таблица 8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса «Психология труда, инженерная психология и эргономика» студенту предлагается большое количество и разнообразие видов самостоятельной работы по каждой теме курса.

Самостоятельная работа студента включает:

индивидуальные консультации с преподавателем в течение семестра, собеседование по текущим практическим заданиям;

подготовку к семинарам и аттестации, углубленное изучение отдельных тем и вопросов курса;

выполнение самостоятельных (аудиторных и внеаудиторных) заданий;

подготовку к текущим и промежуточным формам контроля;

подготовку к итоговой аттестации по дисциплине — зачету.

Проверка и оценивание заданий для самостоятельной работы студентов осуществляется преподавателем на практических и лабораторных занятиях

Критериями оценки СРС могут являться:

объем проработанного материала в соответствии с заданным объемом;

степень исполнительности (проработанность всех аспектов задания, оформление материала в соответствии с требованиями, соблюдение установленных сроков представления работы на проверку и т.п.)

степень самостоятельности, творческой активности, инициативности студентов, наличие элементов новизны в процессе выполнения заданий;

качество освоения учебного материала (умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач, обоснованность и четкость изложения изученного материала и т.д.);

достаточная компетентность автора (студента) в раскрываемых вопросах.

Устный опрос. Этот вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и включает в себя ответы на вопросы и ответы при проверке заданий. Студенты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3 минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ студента при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Тестирование. Проводится по всему содержанию дисциплины на последних семинарских занятиях.

Подготовка докладов. Студенты самостоятельно готовят доклад по одной из тем по психологии интеллекта к каждому семинару Регламент для защиты доклада – 15 минут.

При проведении промежуточной аттестации с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в устной или письменной форме с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература:

1. Карпов А. В. Психология труда: учебник / [А. В. Карпов и др.]; под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2011. - 350 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие, рек. М-вом образования Рос. Федерации / Е. А. Климов. - 4-е изд., стер. - М. : Академия, 2010. - 302 с.

3. Толочек, В. А. Психология труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / В. А. Толочек. - Электрон. дан. - СПб.[и др.] : Питер, 2016. - 480 с.

<http://ibooks.ru/reading.php?productid=350593>

4. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации : учеб. пособие для вузов / С. А. Шапиро. - М. : КноРус, 2011. - 251 с.

6.2. Дополнительная литература:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - М., 2001. - 512 с.
2. Гордеева Н.Д. Экспериментальная психология исполнительного действия. - М., 1995. - 324 с.
3. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. - М., 1970. - 272 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 508 с.
5. Ильин Е.П. Психология воли. – СПб.: Питер, 2000. – 280 с.
6. История советской психологии труда /Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. - М., 1983. - 360 с.
7. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. - М.: Изд-во МГУ, 1995. - 224 с.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 400 с.
9. Основы инженерной психологии: Учеб. для техн. вузов / Под ред. Б.Ф. Ломова. - М.: Высш. шк., 1986. - 448 с.
10. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М., 1970. - 264 с.
11. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. 2-е издание. - СПб, 2000. - 560 с.
12. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда : учеб. пособие к курсу "Психология труда и инженерная психология" / Н. С. Пряжников ; Рос. акад. образования, Моск. психолого-соц. ин-т. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2010. - 535 с.
13. Пряжников Н.С. Психология труда : [учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Психология" и психолог. специальностям] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 6-е изд., стер. - М. : Академия, 2012. - 477 с.
14. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства – М.: Академия, 2001.

15. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: Изд-во МГУ, 1985. - 208 с.
16. Рыбников О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности : учебник / О. Н. Рыбников. - М. : Академия, 2010. - 318 с.
17. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. - М., 2001. - 360 с.
18. Сулова И. М. Информационно-библиотечный менеджмент : психологические аспекты : учеб. пособие / И. М. Сулова. - СПб. : Профессия, 2012. - 239 с.
19. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. - М., 1996. - 320 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Не используется.

6.4. Нормативно-правовые документы

Не используются.

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- *Электронные учебники* электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- *Электронные учебники* электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- *Научно-практические статьи по финансам и менеджменту* Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- *Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам* «Ист - Вью»
- *Энциклопедии, словари, справочники* «Рубрикон»
- *Полные тексты диссертаций и авторефератов* Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- *Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.*

Англоязычные ресурсы

- *EBSCO Publishing - доступ к мультимедийным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.*
- *Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.*

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

6.6. Иные источники

Не используются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.