Минобрнауки России

Бузулукский гуманитарно-технологический институт

(филиал) федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра педагогического образования

**Фонд**

**оценочных средств**

по дисциплине *«Психология труда и инженерная психология»*

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

*23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов*

(код и наименование направления подготовки)

*Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (нефтегазодобыча)*

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Тип образовательной программы

*Программа академического бакалавриата*

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*Очная*

Год набора 2016

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся направления подготовки: 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов по дисциплине *«Психология труда и инженерная психология»*

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры

педагогического образования

*наименование кафедры*

протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016г.

Первый заместитель директора по УР Н.В. Хомякова

*подпись расшифровка подписи*

*Исполнители:*

доцент Н.В. Бутримова

*должность подпись расшифровка подписи*

*должность подпись расшифровка подписи*

**Раздел 1 - Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины**

| *Формируемые компетенции* | *Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций* | *Виды оценочных средств по уровню сложности/шифр раздела в данном документе* |
| --- | --- | --- |
| ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | **Знать:**  специфику организации руководства в коллективе с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий; особенности организации руководства в коллективе; социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности групп; особенности формирования и развития коллективов | **Блок А −** задания репродуктивного уровня  Тестовые задания  Вопросы для опроса  Вопросы для рубежного контроля |
| **Уметь:**  работать самостоятельно в коллективе и руководить людьми; анализировать конфликтные ситуации и принимать решения; конструировать производственный процесс с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе; анализировать особенности социальных групп; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. | **Блок В** − задания реконструктивного уровня  Типовые задачи, варианты заданий к семинарским (практическим) работам |
| **Владеть:**  основными принципами и правилами эффективного руководства; навыками выявления социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми; знаниями и технологиями, необходимыми в психологической профессиональной ориентации разных групп населения, технологиями карьерного консультирования  навыками совместной деятельности | **Блок С** − задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня  Индивидуальные творческие задания |
| ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию | **Знать:**  (осознать) отношение к своим потребностям и способностям, влечениям и мотивам поведения, переживаниям и мыслям; основные категории, понятия, и направления способствующие общему развитию личности; средства и методы развития своих достоинств и устранения недостатков; способы организации своей деятельности | **Блок А −** задания репродуктивного уровня  Тестовые вопросы  Вопросы для опроса  Вопросы для рубежного контроля |
| **Уметь:**  выделять слабые и сильные стороны самообразования; осуществлять самоанализ и совершенствовать формы взаимодействия в трудовых коллективах; организовывать свою работу, правильно выбирать способы и методы саморазвития. | **Блок В** − задания реконструктивного уровня  Типовые задачи, варианты заданий к семинарским (практическим) работам |
| **Владеть:**  владеть методами саморазвития; практическими навыками преодоления непродуктивных трат сил и решения проблем индивидуального похода, мотивации и сознательности в трудовой деятельности; навыками обновления знаний и практических умений в процессе повышения квалификации и самообразования; базовыми психологическими технологиями содействия производительности и качеству труда, безопасности и надежности эргатических систем, методами развития и функционирования психики человека как субъекта профессионального труда | **Блок С** − задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня  Индивидуальные творческие задания |

**Раздел 2** **Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства).**

## Блок А - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «знать»

*А.0 Фонд тестовых заданий по дисциплине*

Раздел 1 Психология труда как научная дисциплина

1.1 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;

1. 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

1.3. Человек как субъект труда это:

а) «приемщик» воздействия; д)все ответы не верны

б) деятель, инициатор активности; г) все ответы верны;

в) содеятель

1.4. Выбор профессии осуществляется на стадии:

а) оптации; г) все ответы верны;

б) адепта; д) все ответы не верны

в) адаптации;

1.5. Тип темперамента, характеризующийся вспыльчивостью и поспешностью в действиях:

а) меланхолик.

б) холерик.

в) сангвиник.

г) флегматик.

1.6. Индивидуальная характеристика соответствия требованиям профессии это —

а) профессионализм; г) все ответы верны;

б) компетентность; д) все ответы не верны

в) компетенция;

1.7. Существует мотивационная и операциональная сфера;

а) профессионализма; г) все ответы верны;

б) компетентности; д) все ответы не верны

в) компетенции;

1.8. Владение собственно-профессиональной деятельностью – это компетентность;

а) специальная; г) все ответы верны;

б) профессиональная; д) все ответы не верны

в) социальная;

1.9. 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

1.10. 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

1.11. Критерии наличного уровня рассматривается совместно с критерием:

а) прогностическим; б) творческим; в) процессуальным;

г) все ответы верны; д) все ответы не верны

1.12. Внутри какого уровня выделяют этапы адаптации человека к профессии:

а) допрофессионализма;

б) профессионализма;

в) псевдопровесионализма

г) все ответы верны;

д) все ответы не верны

1.13. Внутри какого уровня выделяют этап свободного владения профессии в форме творчества:

а) профессионализма;

б) суперпрофессионализма;

в) послепрофессионализма;

г) все ответы верны;

д) все ответы не верны

1.14. Внешнее выражение мотивационной сферы это профессиональные;

а) интересы;

б) ожидания;

в) притязания

г) все ответы верны;

д) все ответы не верны

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

а) техническая эстетика, художественное консультирование;

б) семиотика, логическое генерирование;

в) философия, социология труда.

1.16. Система индивидуальных своеобразных приемов, обеспечивающих успешное выполнение человеком определенной деятельности:

а) профессиональное самосознание;

б) профессиональная ориентация;

в) индивидуальный стиль деятельности.

1.17. Всестороннее описание профессии, включающее в себя социально –экономические, производственно – технические, санитарно – гигиенические, физиологические и психологические характеристики трудовой деятельности человека:

а) трудограмма;

б) психограмма;

в) профессиограмма.

1.18 Процесс развития индивида от рождения до смерти называется:

а) филогенез.

б) онтогенез.

в) эволюция.

г) акселерация.

д) эмансипация.

1.19 Какое из нижеприведенных качеств, характеризует человека как личность:

а) эмоциональность.

в) воля.

с) робость.

d) застенчивость.

е) вспыльчивость.

1.20 Благодаря какому психическому процессу создается качественно новые продукты, способствующие прогрессу общества в целом:

а) воображению.

б) мышлению.

в) память.

г)ощущениям.

д) конформизму.

1.21. Предметом психологии труда является:

а) психика работника

б) целостные структуры личности профессионала

в) психологические качества специалиста

г) субъект труда

1.22. Концептуальные уровни помощи развивающемуся субъекту труда:

а) адаптивно-производственный;

б) социально-адаптационный;

в) социально-технологический;

г) ценностно-смысловой

1.23. Что является общим методом психологии труда:

а) наблюдение за работой профессионала;

б) лабораторный эксперимент;

в) исследование и развитие субъекта труда;

г) герменевтический метод

1.24. Комплексное изучение человека в трудовой деятельности:

а) психология профессий

б) возрастная психология

в) эргономика

г) психология профессионализма

1.25. Под объектом труда понимается:

а) цель и условия труда;

б) средства и результат труда;

в) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы;

г) должностные инструкции работника.

1.26 Главная задача в системе Ф. Тейлора:

а) повышение благосостояния работников предприятия;

б) улучшение социально-психологического климата в коллективе;

в) научный подход при отборе и расстановке кадров;

г)обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием каждого работника.

1.27 Принцип восходящих потребностей работника отражён:

а) в административной концепции;

б) в социологической концепции бюрократии;

в) в синтетической концепции управления;

г) в концепции трудовой мотивации.

1.28 Уровень профессионального мастерства определяется:

а) наличием диплома о высшем образовании;

б) наличием дополнительной специализации;

в) наличием грамот и наград;

г) квалификацией.

1.29 Основными составляющими понятия «трудовой пост» является:

а) цель и предмет труда;

б) средства труда и профессиональные обязанности;

в) права работника и производственная среда;

г) заработная плата и должность.

1.30 Вставьте пропущенное слово во фразу: «Профессия - это….»:

а) аналог должности;

б) группа родственных специальностей;

в) квалификационная характеристика трудового поста;

г) необходимая для общества, ограниченная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда средства для существования и развития.

1.31 Понятие «профессиограмма» определяется как:

а) структурно-логическая характеристика профессий;

б) информационно-справочная характеристика профессий;

в) психолого-технологическая характеристика профессий;

г) описательно-технологическая характеристика профессий.

1.32 Профессионально важные качества специалиста отражаются:

а) в профессиограмме;

б) в психограмме;

в) в технологической карте;

г) в формуле профессии.

1.33 В формуле профессий выделяются:

а) внешние психологические признаки труда;

б) формальные психологические регуляторы труда;

в) обобщённые характеристики профессии;

г) технологические характеристики производственного процесса.

1.34 Трудовой метод в изучении профессиональной деятельности - это:

а) наблюдение за трудовым процессом;

б) описание трудового процесса;

в) информирование о трудовом процессе;

г) непосредственное участие в трудовом процессе.

1.35 Профессиональный отбор предполагает:

а) обучение новых сотрудников;

б) распределение должностей среди сотрудников;

в) выявление лидерских качеств у сотрудников

г) собеседование, тестирование, интервью

1.36 Проблемы рационализации труда рассматривает:

а) психотехника травматизма и аварийности

б) психологическое профессиоведение

в) профориентация

г) рефлексология труда

1.37 Модель специалиста предполагает выделение:

а) профессиограммы;

б) профессионально-должностных требований

в) квалификационного профиля

г) данные о предшествующих доходах

1.38 Профессионалом называют:

а) человека, имеющего диплом;

б) стабильно работающего человека

в) лидера коллектива

г) работника, старше 45 лет

1.39 Основные формы труда:

а) целенаправленный и предметный труд

б) «живой» и абстрактный труд

в) орудийный и материализованный труд

г) общественный и престижный труд

1.40 Главной психологической особенностью трудящегося является:

а) увлечённость своим делом

б) целеустремлённость в работе

в) идентичность своему делу

г) активность в работе

1.41 Главным смыслом труда является:

а) чувство радости

б) чувство гордости

в) чувство уверенности

г) чувство собственного достоинства

1.42 Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне:

а) стадия «оптации»

б) стадия адепта

в) стадия адаптанта

г) стадия интернала

1.43 Когда о работнике можно сказать, что он лучший среди обычных и хороших - это:

а) стадия авторитета

б) стадия наставника

в) стадия мастера

г) акмеологическая стадия

1.44 А. К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма:

а) допрофессионализм

б) профессионализм

в) суперпрофессионализм

г) непрофессионализм,

д) псевдопрофессионализм

е) послепрофессионализм

ж) высший профессионализм

з) становление профессионализма

1.45 А.К. Маркова выделяет более конкретные этапы освоения профессии:

а) адаптация;

б) самоактуализация

в) гармонизация человека с профессией

г) преобразование, обогащение

д) усвоение

е) деградация

1.46 Система индивидуальных своеобразных приемов, обеспечивающих успешное выполнение человеком определенной деятельности

а) профессиональное самосознание

б) профессиональная ориентация

в) индивидуальный стиль деятельности

1.47 Всестороннее описание профессии, включающее в себя социально –экономические, производственно – технические, санитарно – гигиенические, физиологические и психологические характеристики трудовой деятельности человека

а) трудограмма

б) психограмма

в) профессиограмма

1.48 Какие из нижеприведенных качеств, характеризует человека как личность

а) эмоциональность

б) познавательная активность

в) робость

г) застенчивость

д) внимательность

1.49 Термин «психотехника» был предложен

а)Г. Мюнстербергом

б) В.Штерном

в) Тейлором

г) Вундтом

1.50 Основоположники отечественной психологии труда

а) Б.Ф. Ломов

б) Е.А. Климов

в) А.К. Гастев

г) Б.М.Теплов

1.51 Главная задача психологии труда

а) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований

б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека

в) исследование художественного творчества

г)анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности

1.52 Психология труда изучает

а) человека, как субъекта труда

б) человека как индивида

в) человека как личность

г) все ответы верны

д) все ответы не верны

1.53 Стресс это

а) давление

б) напряжение

в) негативное состояние

г) повреждение

1.54 Что не относится к функциональному состоянию

а) результат деятельности

б) фон деятельности

в) «карта деятельности»

г) условия деятельности

1.55 Состояние, не приводящее к потере работоспособности

а) утомление

б) напряженность

в) монотония

г) психическое пресыщение

1.56 При утомлении наблюдается следующее изменение

а) возрастает объем внимания

б) улучшается память

в) деструкция мотивационной сферы

г) повышение мыслительной активности

1.57 Стадия динамики работоспособности

а) уровень непродуктивной деятельности

б) уровень максимальных возможностей

в) уровень чувствительной напряженности

г) уровень аффекта

1.58 Эзотерический способ регуляции состояния это

а) плавание

б) йога

в) бег

г) гимнастика

1.59 Выделите профессию с абсолютной пригодностью

а) врач

б) космонавт

в) библиотекарь

г) продавец

1.60 Оптимальный режим деятельности

а) связан, с решением простых задач

б) отличается относительно большой нагрузкой

в) связан с непредвиденными обстоятельствами

г) связан со снижением возможностей человека

1.61 Какой метод является основным и наиболее значимым в современных психологических исследованиях:

а) генетический.

б) референтометрия.

в) эксперимент.

г) тестирование.

д) беседа.

1.62 Темперамент был впервые описан:

а) Аристотелем.

б) Платоном.

в) Гиппократом.

г) Павловым.

д) Кречмером.

1.63 Какое свойство внимания обеспечивает возможность удерживать в поле зрения одновременно несколько объектов:

а) концентрация.

б) объем.

в) устойчивость.

г) переключение.

д) распределение.

1.64 Психика-это:

а) отражение окружающей действительности посредством

б) деятельности мозга.

в) физиологическая функция нервной системы.

г) рефлекторная деятельность мозга.

д) субстрат материи головного мозга.

е) проявление души, познаваемое самонаблюдение.

1.65 С каким свойством восприятия связано преимущественное выделение одних объектов по сравнению другими:

а) предметность.

б) структурность.

в) целостность.

г) константность.

д) избирательность.

1.66 Стиль межличностных взаимоотношений, основанный на беспрекословном подчинении руководителю (лидеру):

а) либеральный.

б) авторитарный.

в) демократический.

г) опека.

д) конфронтация.

1. 67 Что относится к врожденным индивидуальным особенностям личности:

а) темперамент.

б) способности.

в) характер.

г) память.

д) внимательность.

1.68 Как называется процесс, при котором окружающая действительность представляется в неправдоподобных образах, и человек понимает это:

а) воображение.

б) галлюцинации.

в) иллюзии.

г) адаптация.

д) синестезия.

1.69 Переход внешних действий во внутренние называется:

а) интериоризация.

б) эстериоризация.

в) социологизация.

г) биологизация.

д) продуктивная деятельность.

1.70Удовлетворенность результатами своей деятельности это проявление:

а) интеллектуальных чувств.

б) эстетических чувств.

в) нравственных чувств.

г) праксических чувств.

д) эмоции.

1.71 Какое из нижеприведенных качеств характеризует человека как проявление личности:

а) эмоциональность.

б) вспыльчивость.

в) аккуратность.

г) робость.

д) застенчивость.

1.72 Кто впервые научно обосновал физиологическую основу темперамента:

а) Небылицин.

б) Гиппократ.

в) Леонтьев.

г) Вы готский.

д) Павлов.

1.73 Характер-это:

а) проявление воли человека.

б) этика поведения в обществе.

в) особенности личности, проявляемые в деятельности и общении.

г) определенная психологическая установка.

д) врожденное природное качество.

1.74 Какой метод чаще всего используется в психологии труда:

а) метод экспертной оценки

б) метод анамнеза

в) метод беседы

г) метод наблюдения

1.75 Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

а) способности

б) поведение

в) мотивы

г) направленность личности

1.76 Индивидуальный стиль в работе нужен для…

а) предотвращения утомления

б) освоения профессии

в) роста карьеры

г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ

1.77Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется

а) торможением

б) интерференцией

в) искажением

г) блокированием

1.78 Личностные методы направлены на изучение

а) субъекта труда

б) объекта труда

в) профессиональной среды

г) квалификации работника

1.79 Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению

а) возраст

б) интерес и мотивация

в) волевые черты характера

г) физическое развитие

д) уровень интеллекта

1.80 Психограмма это не:

а) мотивы

б) средство труда

в) способности

г) знания

1.81 Психология труда это наука, которая изучает:

а) психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду

б)закономерности организации условий и способов выполнения профессиональной деятельности

в) закономерности протекания профессиональной деятельности в естественных условиях

г) способы повышения эффективности трудовой деятельности при использовании физиологических и психофизиологических факторов

1.82 К психическим регуляторам труда относятся:

а) образ объекта труда

б) психологическая структура труда

в) система профессиональных служебных обязанностей

г) предметные и социальные условия труда

1.83 К внутренним факторам базового структурного компонента трудовой деятельности «Человек как субъект труда» относятся:

а) морфо-физиологические, психологические и поведенческие особенности человека;

б) генетические особенности человека и состояние его здоровья

в) уровень обученности и тренированности

г) степень тренированности его психофизиологических функций

1.84 Одним из главных критериев оценки изменения функционального состояния работающего человека является:

а) эффективность деятельности

б) планирование деятельности

в) прогрессивный тип поведения

г) благоприятный психологический климат

1.85 Какая из фаз работоспособности развивается до начала деятельности:

а) мобилизация

б) гиперкомпенсация

в) первичная реакция

г) компенсация

1.86 «Процесс труда» как базовый структурный компонент любой трудовой деятельности включает следующие группы факторов:

а) факторы, связанные с содержанием трудового процесса и факторы, связанные с характеристикой воздействия трудовой нагрузки;

б) уровень развития производства и система оценок успешности выполнения работы

в) уровень развития основных психических функций и мотивационной структуры личности

г) внутренние и опосредующие факторы человека как субъекта труда

1.87 Комплексное изучение человека в трудовой деятельности:

а) психология профессий

б) возрастная психология

в) эргономика

г) психология профессионализма

1.88 В чем проявляется субъектность профессионала:

а) в творческом подходе к своим трудовым обязанностям

б) в проявлении инициативы на работе

в) в способности к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности

г) в дисциплинированности и исполнительности

1.89 Вставьте пропущенное слово во фразу: «Профессия - это….»:

а) аналог должности;

б) группа родственных специальностей;

в) квалификационная характеристика трудового поста;

г) необходимая для общества, ограниченная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда средства для существования и развития.

1.90 .Основными видами деятельности человека являются…

а) игра

б) учение

в) поведение

г) труд

**Раздел 2 Основы прикладной инженерной психологии. Эргономика**.

2.1. Природная предрасположенность к выполнению какой-либо деятельности:

а) волевой характер.

б) талант.

в) гениальность.

г) задатки.

д) способности.

2.2. Стиль межличностных взаимоотношений, основанный на беспрекословном подчинении руководителю (лидеру):

а) либеральный.

б) авторитарный.

в) демократический.

г) опека.

д) конфронтация.

2.3. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляют:

а) коллектив опытных работников

б) женский коллектив

в) мужской коллектив

г) молодежный коллектив

2.4. Инженерная психология рассматривает субъекта труда во взаимоотношениях:

а) с природой

б) с человеком

в) с культурой

г) с техникой

2.5. Эргономическая система включает в себя:

а) субъект труда - организация - техника- условия труда

б) человек-коллектив-машина-среда-социум-культура-природа

в) человек-машина-коллектив-цивилизация

г) руководитель-подчинённый-коллектив-социум

2.6 Апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности:

а) этап роста

б) этап «разведки»

в) пробный этап

г) этап стабилизации

д) этап поддерживания

е) этап спада

2.7 Рассмотрение психологических закономерностей процесса, профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии - этим занимается:

а) психология профессий

б) организационная психология

в) карьеровая психология

г) психология профессиональных деструкций

2.8 Изучает иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений в целях повышения производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов:

а) профессиональное образование

б) профориентация

в) психология управления

г) инженерная психология

2.9. Понятие «эргономика» - это:

а) наука о трудовых действиях

б) раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции;

в) комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук;

г) раздел экономики, изучающий труд на современном этапе;

2.10. Термин «эргономика» был предложен:

а) В.Н. Мясищевым и В.М. Бехтеревым;

б) И.Н. Шпильрейном и А.К. Гастевым;

в) Е.А. Климовым и О.Г. Носковой

г) Г. Мюнстербергом и В. Штерном

2.11 По своей природе эргономика занимается …

а) профилактикой охраны труда

б) оценкой надежности, точности и стабильности работы оператора

в) изучением приспособительных и творческих возможностей человека

2.12 Гигиенический показатель эргономики предполагает …

а) создание на рабочем месте нормальных условий микроклимата

б) ограничение воздействия вредных факторов внешней среды

в) создание на рабочем месте нормальных условий микроклимата и ограничение

г) воздействия вредных факторов внешней среды

2.13 Эргономисты на рабочем месте оператора выделяют следующие внешние среды…

а) комфортную, относительно дискомфортную

б) экстремальную и сверхэкстремальную комфортную

в) экстремальную комфортную, относительно дискомфортную

г) экстремальную и сверхэкстремальную внешние среды

2.14 Комфортная среда обеспечивает…

а) оптимальную динамику работоспособности оператора хорошее самочувствие и сохранение его здоровья

б) обеспечивает заданную работоспособность н сохранение здоровья, но вызывает у человека-оператора неприятные субъективные ощущения и функциональные изменения, не выходящие за пределы нормы

в) обеспечивает снижение работоспособности человека и вызывает функциональные изменения, выходящие за пределы нормы

2. 15 Экстремальная рабочая среда …

а) обусловливается снижением работоспособности человека и вызывает функциональные изменения, выходящие за пределы нормы, но не ведущие к патологическим нарушениям

б) вызывает у человека-оператора неприятные субъективные ощущения и функциональные изменения, не выходящие за пределы нормы

в) не вызывает функциональные изменения, выходящие за пределы нормы, но не ведущие к патологическим нарушениям

2.16 Сверхэкстремальная среда …

а)обусловливается снижением работоспособности человека и вызывает функциональные изменения, выходящие за пределы нормы, но не ведущие к патологическим нарушениям

б) вызывает у человека-оператора неприятные субъективные ощущения и функциональные изменения, не выходящие за пределы нормы

в) приводит к возникновению в организме человека патологических изменений и (или) к невозможности выполнения работы

2.17Факторы, способствующие развитию утомления человека в процессе деятельности, …

а) микроклимат

б) использование техники

в) нарушение режима труда и отдыха

г) микроклимат, использование техники, нарушение режима труда и отдыха

2.18 Микроклимат формируется следующими факторами:

а) пониженное содержание кислорода во вдыхаемом воздухе

б) повышенное содержание углекислого газа

в) высокая температура среды

г) повышенная влажность

д) изменение барометрического давления

е) пониженное содержание кислорода во вдыхаемом воздухе, повышенное содержание углекислого газа, высокая температура среды, повышенная влажность, изменение барометрического давления

2.19 Использование техники может привести …

а) к загрязненности воздуха различными газами

б) к действию механических сил, ведущих к вибрации, тряске

в) к воздействию электромагнитных колебаний, шумов и ультразвука

г) к загрязненности воздуха различными газами, к действию механических сил, ведущих к вибрации, тряске, к воздействию электромагнитных колебаний, шумов и ультразвука

2.20 Эргономическая система включает в себя:

а) субъект труда - организация – техника - условия труда

б) человек-коллектив-машина-среда-социум-культура-природа

в) человек-машина-коллектив-цивилизация

г) руководитель-подчинённый-коллектив-социум

2.21 Система, включающая взаимодействие человека и машины обозначается, как:

а) эргатическая

б) все ответы верны

в) трудовая

г) все ответы не верны

д) производственная

2.22 Антропометрические показатели характеризуют соответствие:

а) товаров размерам и форме человеческой фигуры

б) товаров силовым, скоростным, слуховым, зрительным возможностям человека

в) условий окружающей среды возможностям восприятия, памяти, мышления, психомоторики человека

г) возможностям человека при его взаимодействии с товаром

2.23 Гигиенические показатели характеризуют соответствие:

а) товаров размерам и форме человеческой фигуры

б) товаров силовым, скоростным, слуховым, зрительным возможностям человека

в) условий окружающей среды возможностям восприятия, памяти, мышления, психомоторики человека

г) возможностям человека при его взаимодействии с товаром

2.24 Физиологические показатели характеризуют соответствие:

а) товаров размерам и форме человеческой фигуры

б) товаров силовым, скоростным, слуховым, зрительным возможностям человека

в) условий окружающей среды возможностям восприятия, памяти, мышления, психомоторики человека

г) возможностям человека при его взаимодействии с товаром

2.25 Важным направлением развития эргономики является:

а) создание безопасных условий работы человека

б) демографический рост снижение трудозатрат на производстве

в) повышение эстетических свойств товара

2.26 К преимуществам техники относят ……

а) машины могут воспринимать цвет спектра, недоступного человеку

б) надежный мониторинг в течении долгого времени

в) быстрое выполнение точных расчетов

г) отсутствие креативности и новых идей

д) сбои в программе, технические неполадки

2.27 К недостаткам техники относят ……

а) долговременное использование с определенным уровнем эффективности

б) снижение брака выпускаемой продукции

в) отсутствие импровизации

г) отсутствие креативности и новых идей

д) нехватка гибкости

2.28 Автоматизм – формируется в результате нескольких факторов:

а) отсутствие опыта

б) рутинной работы

в) отсутствия вовлеченности в трудовой процесс

г) наличие воображения и творческого подхода

д) физических перегрузок

2.29 Опасность монотонности заключается в …….

а) снижение внимания к процессу производств

б) быстрой утомляемости и снижения интереса к трудовому процессу

в) в снижении безопасность труда в целом

г) контроле за трудовым процессом и чередованием периодов труда и отдыха

д) творческом поиске решений

2.30 Адаптация - это:

а)приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

б)взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

2.31 Какие качества и навыки нужны руководителям для успешного выполнения своих функций:

а) компетентность в своей профессиональной области

б) знание общих законов развития организации

в) профессионализм в области управления организацией

2.32 Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?

а) стало невыгодно держать большой штат сотрудников

б) трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать

в) рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения

г) механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

2.32 Ступени мотивации по А. Маслоу - это:

а) потребность развития и признания

б) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

в) социальная потребность и потребность в защищенности

г) основные потребности

2.33 Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по А. Файолю?

а) планирование работ

б) организация работ

в) независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)

контроль

2.34 Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?

а) соответствие специализации

б) справедливое вознаграждение

в) социальная адаптация

г) перспектива роста

2.35 Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?

а) работоспособность

б) прогнозирование человеческого поведения

в) лидерство

г) прогнозирование спроса на продукцию

3.36 Наиболее частым источником конфликтов при изменении правил и процедур работы является…

а) ущемление чьих-либо интересов

б) способ, каким руководство сообщает о новых правилах

в) нежелание людей изменять сложившийся характер работы

г) неясность цели, которую преследуют эти изменения

3.37 Что такое «побуждение»?

а) условия, в которых человек вынужден осуществлять конкретную деятельность

б) ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность и сконцентрированное на достижение цели (желание сделать что-либо)

в) принуждение кого-либо к определенной деятельности

г) создание заинтересованности кого-либо к конкретной деятельности

3.38 Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

а) теория Абрахама Маслоу

б) модель Портера Лоулера

в) теория Фредерика Герцберга

г) теория Макклеланда

3.39 Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:

а) организация

б) действие

в) координация

г) мотивация

3.40 Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы это:

а) мотивация по статусу

б) внешняя мотивация

в) мотивация по результату

г) внутренняя мотивация

3.41 Процесс формирования любого навыка обладает некоторыми общими чертами:

а) объединение ряда элементарных движений в единое целое; постепенное устранение лишних движений и уменьшение напряженности

б) объединение ряда элементарных движений в единое целое; постепенное устранение лишних движений и уменьшение напряженности; перемещение внимания с процесса на результат; формирование ритма выполняемых действий; приобретение широких возможностей произвольно изменять темп работы

в)формирование ритма выполняемых действий; приобретение широких возможностей произвольно изменять темп работы

3.42 Операции, из которых складывается производственный процесс, выполняются работниками параллельно и независимо друг от друга, и их планирование и координация осуществляются каким-либо определенным лицом – вариант организации группы…

а) «цепочка»

б) «звезда»

в) «круг»

г) «сеть»

3.43 Перераспределение информационной нагрузки между человеком и автоматом, регулирование ширины полосы сигналов, скорости передачи информации и т.д. -…задача непрерывного варианта контроля:

а) обнаружение состояния оператора

б) прогнозирование дальнейших изменений

в) генерирование специальных сигналов оператору

г) управление условиями работы

3.44 …вид контроля применяется для проверки готовности оператора к выполнению данной деятельности, например, к заступлению на дежурство, выезду или вылету рейса и т.д.:

а) исследовательский

б) констатирующий

в) прогнозирующий

г) в естественных условиях среды

3.45 Показатели состояния оператора считаются нормальными в процессе работы, если отклоняются не более чем на….от исходного уровня.

а) 10%

б) 15%

в) 20%

г) 25%

3.46 Перечислите основные психологические аспекты совершенствования эксплуатационно-технической документации.

а) документация не должна быть загружена лишней информацией; должна быть унифицирована; должна предъявляться оператору в форме, обеспечивающей ее использование без расшифровки и перекодирования; предъявляемая информация должна допускать возможность ее укрупнения или детализации, т.е. модель должна быть гибкой

б) документация не должна быть загружена лишней информацией; должна быть унифицирована

в) документация не должна быть загружена лишней информацией; должна быть унифицирована; должна допускать возможность ее укрупнения или детализации, т.е. модель должна быть гибкой

3.47 Надежность оператора характеризуется показателями (исключите неточный ответ):

а) безошибочности

б) готовности

в) восстанавливаемости

г) своевременности

д) изнашиваемости

3.48 Вероятность включения оператора в работу в любой произвольный момент времени – показатель надежности оператора…

а) безошибочность

б) готовность

в) восстанавливаемость

г) своевременность

д) изнашиваемость

3.49 Основными психическими процессами, участвующими в приеме информации, являются (исключите неточный ответ):

а) ощущение

б) восприятие

в) представление

г) мышление

д) речь

3.50 Относительное постоянство некоторых воспринимаемых свойств предметов при изменении условий восприятия – это свойство восприятия называется:

а) целостность

б) осмысленность

в) избирательность

г) константность

**Раздел 3 Инженерная психология**

3.1 Из перечисленных проблем, к методологическим проблемам, возникающим при реализации метода моделирования относятся:

а) использование разработчиками подсистем и систем различных моделей

б) исследование характеристик системы на основе анализа характеристик подсистем

в) неточность данных, по которым строится модель на начальных циклах проектирования

г) расчленение процесса моделирования при наличии сложных взаимосвязей между подсистемами

3.2 Из перечисленных пунктов, к главным аспектам инженерной психологии относятся:

а) закономерности кодирования внешнего сигнала

б) информационные системы человека

3.3 Из перечисленных пунктов, к действиям, характерным для процедурного уровня проектирования, относятся:

а) выбор последовательности обмена репликами

б) определение семантики реплик

в) определение структуры диалога

г) разработка “сценария” диалога

3.4 Из перечисленных пунктов, к задачам инженерной психологии относятся:

а) подготовка людей, использующих в своей деятельности технические устройства

б) разработка психологических основ конструирования техники

в) разработка психологических основ организации управления технологическим процессом

3.5 Из перечисленных пунктов, к задачам, решаемым в рамках системно лингвистической концепции, относятся:

а)выделение основных форм организации кодов и структуры

б) определение набора знаков

в)оценка необходимости использования цвета

3.6 Из перечисленных пунктов, к задачам, решаемым при анализе деятельности операторов, в процессе проектирования относятся:

а) выделение типовых режимов функционирования в операторской деятельности

б) выяснение психологического содержания и структуры деятельности оператора

в)создание формализованных схем для различных видов деятельности

3.7 Из перечисленных пунктов, к задачам, решаемым с помощью метода моделирования, относятся:

а) имитирование деятельности в условиях, максимально приближенных к реальным условиям

б) подтверждение принципиальной возможности создания ЭС

в) получение основных представлений о характере деятельности человека в ЭС

с) создание языка для адекватного описания деятельности в ЭС

3.8 Из перечисленных пунктов, к методам сбора экспертных заключений относятся:

а) метод непосредственных оценок

б) метод полного парного сравнения

в) ранжирование

3.9 Из перечисленных пунктов, к недостаткам динамической имитации относятся:

а) высокая стоимость

б) кратковременность исследований

в) ограниченный выбор проверяемых условий

3.10 Из перечисленных пунктов, к основаниям для структурного приспособления техники к человеку относятся:

а) поле зрения

б) размеры и форма тела человека и отдельных его частей

в) силовые характеристики мышечной системы

г) чувствительность анализаторов

3.11 Из перечисленных пунктов, к основаниям для функционального приспособления техники к человеку относятся:

а) объем и время восприятия

б) особенности внимания

в)особенности представлений

г)структурно-временные характеристики мышления

3.12 Из перечисленных пунктов, к основным параметрам эффективности деятельности относятся:

а) качество

б)надежность

в)производительность

3.13 Процесс проектирования состоит из отдельных этапов……

а)определение потребностей, целей и выработка концепций, распределение продукции, потребление

б) определение потребностей и целей, формулировка задания и идей выработка концепции, формулировка задания и идей

в) определение потребности, цели, научные исследования, формулировка задания, идей и выработка концепции, анализ, производство и потребление

г) определение потребности, цели, научные исследования, формулировка задания, формулировка идей, выработка концепции, анализ, производство, распределение продукции и потребление.

3.14 Из перечисленных пунктов, к основным преимуществам техники относятся:

а) быстрота выполнения вычислительных операций

б) нечувствительность к влиянию социальной среды

в) стабильность выполнения однообразных действий

3.15 Из перечисленных пунктов, к улучшению технологических характеристик трудового процесса относятся:

а) исключение грубых ошибок в трудовой деятельности

б)минимизация вероятности ошибок, отрицательно сказывающихся на ходе технологического процесса

в) минимизация времени выполнения отдельных действий в трудовом процессе

г) сохранение высокой работоспособности человека в течение заданного времени путем минимизации энергозатрат.

3.16 Из перечисленных пунктов, к улучшению характеристик трудового процесса относятся:

а) надежность работы технических устройств

б) отсутствие вредных и мешающих работе внешних факторов

в) рациональная конструкция техники

г)соответствие сложности техники уровню подготовленности человека

3.17 Из перечисленных проблем, к методологическим проблемам, возникающим при реализации метода моделирования относятся:

а) использование разработчиками подсистем и систем различных моделей

б) исследование характеристик системы на основе анализа характеристик подсистем

в) неточность данных, по которым строится модель на начальных циклах проектирования

г) расчленение процесса моделирования при наличии сложных взаимосвязей между подсистемами

3.18 Из перечисленных пунктов, к главным аспектам инженерной психологии относятся:

а) закономерности кодирования внешнего сигнала

б) информационные системы человека

3.19 Из перечисленных пунктов, к действиям, характерным для процедурного уровня проектирования, относятся:

а) выбор последовательности обмена репликами

б) определение семантики реплик

в) определение структуры диалога

г) разработка “сценария” диалога

3.20 Из перечисленных пунктов, к задачам, решаемым при анализе деятельности операторов, в процессе проектирования относятся:

а) выделение типовых режимов функционирования в операторской деятельности

б) выяснение психологического содержания и структуры деятельности оператора

в) создание формализованных схем для различных видов деятельности

3.21 Из перечисленных пунктов, к задачам, решаемым с помощью метода моделирования, относятся:

а) имитирование деятельности в условиях, максимально приближенных к реальным

б) подтверждение принципиальной возможности создания эс

в) получение основных представлений о характере деятельности человека в эс

г) создание языка для адекватного описания деятельности в ЭС

3.22 Из перечисленных пунктов, к методам сбора экспертных заключений относятся:

а) метод непосредственных оценок

б) метод полного парного сравнения

в) ранжирование

3.23 Из перечисленных пунктов, к недостаткам динамической имитации относятся:

а) высокая стоимость

б) кратковременность исследований

в) ограниченный выбор проверяемых условий

3.24 Из перечисленных пунктов, к основаниям для структурного приспособления техники к человеку относятся:

а) поле зрения

б) размеры и форма тела человека и отдельных его частей

в) силовые характеристики мышечной системы

г) чувствительность анализаторов

3.25 Из перечисленных пунктов, к основаниям для функционального приспособления техники к человеку относятся:

а) объем и время восприятия

б) особенности внимания

в) особенности представлений

г) структурно-временные характеристики мышления

3.26 Из перечисленных пунктов, к основным параметрам эффективности деятельности относятся:

а) качество

б) надежность

в) производительность

3.27 Из перечисленных пунктов, к основным преимуществам техники относятся:

а) быстрота выполнения вычислительных операций

б) нечувствительность к влиянию социальной среды

в) стабильность выполнения однообразных действий

3.28. В чём проявляется субъектность профессионала:

а) в творческом подходе к своим трудовым обязанностям

б) в проявлении инициативы на работе

в) в способности к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности

г) в дисциплинированности и исполнительности

3.29 Широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии: это –

а) профконсультация

б) профориентация

в) профессиональное самоопределение

3.30 Это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника", который может быть осуществлен "как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения –

а) профессиональное самоопределение

б) профессиональная перспектива;

в) профессиональный выбор;

г) профессиональная карьера

3.31 Реальные изменения социального статуса человека - это:

а) гностический уровень проф. самоопределения;

б) практический уровень проф. самоопределения;

в) карьерный уровень проф. самоопределения.

3.32 Инженерная психология рассматривает субъекта труда во взаимоотношениях:

а) с природой

б) с человеком

в) с культурой

г) с техникой

3.33 К производственному обучению и повышению квалификации относятся следующие организационные формы (Исключите неточный вариант ответа):

а) индивидуальное обучение

б) бригадное обучение

в) профессиональное обучение

г) школы новаторов производства

д) школьные производственные комбинаты

е) самообучение

3.34 Это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу человека, который может быть осуществлен "как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения –

а) профессиональное самоопределение

б) профессиональная перспектива

в) профессиональный выбор

г) профессиональная карьера

3.35 Первое по порядку понятие, при котором каждое предыдущее было бы родовым (более общим) по отношению к последующим:

а) самоопределение на конкретном трудовом посту

б) жизненное самоопределение

в) профессиональное самоопределение

г) ценностно-нравственное самоопределение

3.36 Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:

а) реориентацией личности

б) психобиографией

в) самоопределением

г) таксономией

3.37 Уровни самостоятельности человека в труде:

а) самостоятельная активность без помощи специалиста

б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания

в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный

г) ненормативная самостоятельность

*А.1 Вопросы для опроса:*

1. раздел Психология труда как научная дисциплина

1. Предмет, цель, объект, задачи психологии труда. Понятие «субъект труда».

2. Индивидуальный и коллективный субъект трудовой деятельности. Психологические признаки сознания субъекта труда.

3. Развитие психологии труда. Психология труда в России 19 века. Психология труда и смежные дисциплины в России второй половины ХХ века.

4. Психическая реальность, труд и науки о труде. Труд, как социально – психологическая реальность.

5. Методы психологии труда (инженерной). Классификация методов (наблюдения, беседа, анамнез, психологический консилиум, экспертиза и метод анализа продуктов деятельности). Трудовой метод в психологии труда.

6. Профессиональная психодиагностика. Интегральная индивидуальность. Требования к методам профессиональной психодиагностики.

7. Психологические классификации профессий. Понятие интегральной индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД).

8. Рационализация режимов труда и отдыха работников, динамика работоспособности человека, психолого-педагогические вопросы профессионального обучения и формирование индивидуального стиля.

9. Профессиональная пригодность (профессионально важные качества личности, профессиональная подготовленность личности и обучение человека труда). Понятие профессиональной пригодности. Абсолютная и относительная профпригодность.

10. Работоспособность и функциональные состояния человека. Методы диагностики функциональных состояний субъекта труда. Методы и программы психопрофилактики неблагоприятных функциональных состояний. Работоспособность и функциональные состояния человека.

11. Акмеологический подход в исследовании развития профессиональных деструкций. Общие представления о функциональных состояниях работника.

12. Проблема стресса и дистресса в труде .Профессиография. Профессиограмма и психограмма. Профессионально важные качества.

1. раздел Основы прикладной инженерной психологии. Эргономика.

1. Эргономика и психология. Понятие эргономики. История становления эргономики как самостоятельной дисциплины.

2. Предмет, метод, цели и задачи эргономики. Надежность человека как части эргатической системы. Рабочее место. Рабочая поза. Монотонность труда. Условия труда.

3. Особенности и классификация систем «Человек-машина». Оператор в СЧМ. Принятие решений оператором. Плюсы и минусы машин на производстве.

4. Психология руководства (понятие «организационная культура», социально-психологические особенности коллективов). Соотношения функций лидера (неформального) и руководителя (формального). Особенности социально психологического климата в коллективах.

5. Связь организации с общественностью (Паблик рилейшнз). Основы организационного консультирования.

6. Организаторские способности и задачи руководителя. Нравственно-психологические качества современного руководителя.

7. Производственный конфликт. Понятие конфликта. Типы конфликтов. Профессиональные конфликты. Сущность и структура производственного конфликта. Способы разрешения конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях

1. раздел Инженерная психология

1. Инженерно – психологическое проектирование деятельности. Творческий процесс в проекти-ровании.

2. Инженерное проектирование в инновационном процессе. Методы проектирования.

3. Профессиональное и личностное самоопределение, карьера. Личное достоинство как высшее проявление субъектности в труде.

4. Методы активизации профессионального самоопределения. Основные стратегии организации профориентационной помощи.

*А.2 Вопросы для рубежного контроля (репродуктивного уровня):*

Задание по работе с глоссарием дисциплины: «Соотнесите понятие и его определение»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1 Вариант** | | | |
| 1 | Объект психологии труда | а | психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется |
| 2. | Психология труда в традиционном варианте | б | психологическая характеристика основных профессий, определение требований профессий к личности, изучение мира профессий в целом. |
| 3. | Принцип детерминизма | в | совокупность признаков, которые характеризуют предметные и субъективные условия деятельности, позволяющие организовать ее в соответствии с ее целями и мотивами |
| 4. | Деятельность | г | высший уровень работы любого специалиста |
| 5. | Движение | д | работник заметно выделяется на общем фоне |
| 6. | эргономика | е | описание процессов и механизмов ее психической регуляции, ее структуры и содержания, а также операционных средств ее реализации. |
| 7. | Психология управления | ж | вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне |
| 8. | Информационная основа деятельности | з | работник стал лучшим среди мастеров |
| 9. | Профессиограмма | и | рассмотрение психологических закономерностей процесса профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии. |
| 10. | Стадия интернала | к | центральное, главное положение человека в структуре деятельности, его активную позицию по отношению к окружающей среде. |
| 11. | Стадия мастера | л | психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. |
| 12. | Стадия наставника | м | наименьшая относительно законченная часть технологического процесса, осуществляемая с единой производственной целью, на одном рабочем месте, одним рабочим или группой, при помощи однотипных инструментов |
| 13 | Психология труда | н | частичный или полный распад навыка |
| 14. | Стадия оптация | о | описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности», сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач |
| 15. | Инженерная психология | п | Конкретное исполнение операций |
| 16. | Стадия адаптанта | р | выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности |
| 17. | Психологический модуль профессии | с | Метод включённого эксперимента |
| 18. | Формула профессии | т | изучающая иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений |
| 19. | профессиографирование | у | Процесс формирования психологической системы деятельности |
| 20. | трудовой метод | ф | обобщенные характеристики, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности |
| 21. | операция | х | стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути |
| 22. | Стадия адепта | ц | изучаются психофизиологические основания труда, история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда |
| 23. | Деавтоматизация | ч | вхождение в профессию после завершения профессионального обучения |
| 24. | Стадия мастера | ш | индивидуальная форма существования общественных отношений, она характеризует способ включения личности в существующую систему разделения труда |
| 25. | психограмма | щ | типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку |
| 26. | каръеровая психология | ь | отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека (процессы и состояния, особенности личности) в процессе его труда. |
| 27. | Принцип антропоцентриза | ы | комплексное изучение человека в труде |
| 28. | системогенез | э | изучает информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также изучающая различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора. |
| 29 | Внутренняя характеристика деятельности | ю | профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ |
| 30 | Предмет психологии труда | я | конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации |
| **2 Вариант** | | | |
| 31. | Этап роста | а | совокупность (симптомокомплекс) различных характеристик, процессов, свойств и качеств, обусловливающих уровень активности систем, эффективность деятельности и поведение |
| 32. | Профессиональные деструкции | б | Переключение на новый вид деятельности |
| 33. | хронометраж | в | общий адаптационный синдром, представляющий собой трехфазную реакцию адаптации |
| 34. | Инженерная психология | г | познание профессии изнутри |
| 35. | психограмма | д | изучает иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений |
| 36. | Метод анамнеза | е | комплексное изучение человека в труде |
| 37. | Этап поддерживания | ж | апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности |
| 38. | эргономика | з | осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации |
| 39. | суперпрофессионализм | и | получение информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные |
| 40. | дистресс | к | профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку |
| 41. | профпригодность | л | конкретный трудовой процесс |
| 42. | монотония | м | столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях |
| 43. | Профессиональный отбор | н | система психологических знаний о труде как деятельности работнике как ее субъекте |
| 44. | Предкритическая фаза | о | описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности |
| 45. | Управленческая психология | п | соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность |
| 46. | Активный отдых | р | опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала |
| 47. | Фотография рабочего дня | с | вершина профессиональных достижений |
| 48. | Психология труда | т | функциональное состояние организма, проявляющееся во временном снижении работоспособности, в ряде субъективных ощущений, объединенных чувством усталости |
| 49. | Трудовой метод | у | измерение времени трудовых операций |
| 50. | Функциональное состояние | ф | Нарушение, характеризующееся грубыми расстройствами деятельности и дезоптимизацией психических состояний |
| 51. | конфликт | х | проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе |
| 52. | стресс | ц | постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и на развитии самой личности |
| 53. | Объект психологии труда | ч | научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду труда |
| 54. | Профессиональное образование | ш | человек стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение |
| 55. | Метод обобщения независимых характеристик | щ | представляет собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе |
| 56. | Метод экспертных оценок | ь | выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности |
| 57. | Профессиограмма | ы | сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности |
| 58. | утомление | э | Изучает объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники |
| 59. | Критическая фаза | ю | специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей |
| 60. | Этап «разведки» | я | происходит развитие основных интересов и способностей |

*Вопросы для рубежного контроля:*

1. Задачи и основные требования к организации инженерной деятельности по обеспечению безопасности на строительных площадках в организациях, осуществляющих строительство и реконструкцию зданий и сооружений.

2. Мотивационная сфера человека: потребности, мотивы, цели, направленность.

3. Обеспечение профессиональной надежности инженерного кадрового состава.

4. Внутренняя гармония и психическое здоровье личности

5. Профессиональное мастерство специалиста и безопасность его деятельности.

6. Структура трудовой мотивации. Методы исследования мотивации в трудовой деятельности.

7. Подбор и расстановка инженеров на объекты различной сложности в соответствии с их профессиональными и личностными качествами.

8. Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.

9. Влияние биологических ритмов и атмосферных факторов на работоспособность человека.

10. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.

11. Обзор окружающего пространства. Особенности зрительного восприятия.

12. Просвещение и пропаганда безопасности поведения работника в ходе профессиональной деятельности.

13. Значение слухового восприятия в обеспечении безаварийного производства.

14. Опасные состояния. Влияние физических и психических состояний инженера на производственную безопасность.

15.Восприятие и прогнозирование обстановки на производстве.

16. Слабые стороны «сильного» и «слабого» пола.

17. Опасные и полезные эмоции. Влияние эмоций на работоспособность.

18. Влияние цвета на жизнедеятельность человека. Цветотерапия.

19.Иллюзии восприятия в деятельности инженера.

20.Особенности психологического процесса «внимание». Факторы, отвлекающие внимание работника.

## Блок В - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «уметь»

*В.0 Варианты заданий по выполнению семинарских (практических) работ*

**Раздел 1 Психология труда как научная дисциплина**

**Тема занятия 1. Развитие психологии труда. Психология труда в России 19 века**

**Основные вопросы**

1. Существовали ли направления психологии, изучающие труд, в дореволюционной России?

2. Какие задачи практики выдвигались инженерами, врачами и физиологами, педагогами в дореволюционной России?

3. Что такое НОТ? Почему НОТовское движение в нашей стране получило развитие в 1920-е гг. и было свернуто в 1930-е гг.?

4. Как назывались научные дисциплины, изучавшие человека в труде, в 1920-е гг.?

5. Кто был лидером советской индустриальной психотехники?

6. Когда было свернуто психотехническое движение в нашей стране и что послужило ближайшей причиной этого события?

7. Что общего и в чем отличия между такими дисциплинами, как «психология труда», «менеджмент», «организационное поведение»?

8. Что объединяет и отличает психологию труда, психологию управления, организационную психологию, экономическую психологию?

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1. Найдите общее и отличия между психологией труда и отраслевыми психологиями (строительной, биологической, юридической, спортивной психологией, психологией искусства, торговли).

2. Перечислите сущностные признаки труда, по которым можно отделить труд от нетрудовых форм человеческой активности.

3. Какие технологические революции типичны для начала ХХI в., как они могут повлиять на изменение мира профессий?

4. Каковы основные проблемы современной отечественной психологии труда?

**Ключевые понятия:**

Предмет, цель, объект, задачи психологии труда, «субъект труда», психология труда и смежные дисциплины в России второй половины ХХ века.

**Тема занятия 2. Методы психологии труда. Классификация методов**

**Основные вопросы**

1. Методы изучения закономерностей протекания профессиональной деятельности в естественных условиях.
2. Методы изучения закономерностей организации условий и способов выполнения профессиональной деятельности.
3. Методы оценки функциональных состояний.
4. Методы упорядочения полученной информации.

|  |
| --- |
| **Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**   1. Не экспериментальные методы (в естественных условиях): метод наблюдения, метод опроса 2. Экспериментальные методы (целенаправленное изучение организации условий и способов выполнения деятельности): лабораторный эксперимент, естественный эксперимент, тестовый метод. 3. Трудовой метод в психологии труда   **Ключевые понятия:**  Методы психологии труда по В.Г. Ананьеву: 1 гр. методов - организационные методы: продольный эксперимент, поперечный; комплексный; 2 гр. методов – эмпирические: изучение документации (изучение личного, должностного дела, журнала дежурств); наблюдения; опрос; изучение продуктов деятельности (письменные работы, стихи и т.д.); трудовой метод; биографический метод; производственный эксперимент; 3 гр. – методы обработки эмпирических данных: количественные (применение формул); качественные (анализ ошибок, сравнение); 4 гр. интерпретационные методы: структурный; системный; функциональный анализ. Общий метод психологии труда - исследование и развитие субъекта труда. Классификация методов психологии труда А.В. Карпова: группа не экспериментальных методов: метод наблюдения + самонаблюдение и метод опроса (беседа, интервью, анкетирование), ряд дополнительных методов и вспомогательных средств: фотография рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности, трудовой метод, метод экспертных оценок, метод обобщения независимых характеристик, метод критических инцидентов, метод анамнеза. Группа экспериментальных методов: лабораторный и естественный (производственный), метод тестов. |

**Тема занятия 3 Психологические процессы, свойства и образования**

**Основные вопросы**

1. Понятие о восприятии
2. Память
3. Язык и речь
4. Внимание

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1. Какие виды ощущений обеспечивает кожный анализатор? Назовите виды рецепторов кинестетического анализатора. Назовите основные запахи, воспринимаемые человеком. Назовите условия восприятия запахов. Назовите основные вкусовые ощущения. Что такое вкусовая адаптация?

2. Что такое психическое отражение? Что такое восприятие? Назовите основные свойства восприятия? Что такое представление, его отличия от восприятия?

3. Что такое оперативная память? Опишите свойства декларативной памяти. Что такое процедурная память?

4.Что такое речь? Что такое язык? Что такое семантическая неопределённость речи? Что общего и различного между монологической и диалогической речью?

**Ключевые понятия:**

Распознавание образов, организация слуховой информации, восприятие зрительной информации, восприятие пространства, кратковременная память, накопление информации, механизмы памяти, психологические теории памяти, физиологические теории памяти, биохимические теории памяти, виды памяти, усвоение языка, речь, общая внимательность, направленная внимательность, целевая наблюдательность.

**Тема занятия 4. Психологические классификации профессий. Профессионально важные качества**

**Основные вопросы**

1. Психологическое профессиоведение. (Профессиография, профессиограмма, психограмма, системный подход в психологическом анализе трудовой деятельности, схемы психологического изучения профессий, оценка профессионально важных признаков, психологическая классификация профессий).

2. Психологические основы профотбора, профориентация, консультация, адаптация, реабилитация. Профессиональная подготовка и расстановка кадров.

3. Психология безопасности в труде.

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1.Основные понятия профессиографирования: профессиограмма, психограмма, модуль профессии, модель специалиста, формула профессии.

2. Методы и различные схемы профессиографирования.

3. Уровни анализа трудовой деятельности.

4. Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора.

5. Анализ профессий по схемам и формулам.

6. Составление резюме.

**Ключевые понятия:**

Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий». Методы и различные схемы составления профессиограмм и психограмм. Профессионально важные качества (ПВК). Системная профессиограмма. Типы профессиограмм: информационные профессиограммы, ориентировочно-диагностические профессиограммы, конструктивные профессиограммы; методические профессиограммы, диагностические профессиограммы. Комплексная профессиограмма (по К. К. Платонову, Ю. В. Котеловой). Аналитическая профессиограмма (по Е.М.Ивановой). Психологически ориентированная профессиограмма (по Е. И. Гарберу).«Модульный подход» в профессиографировании (по В. Е. Гаврилову). А. К. Маркова - «задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию. «Модуль профессии». «Модель специалиста». Профессионально-должностные требования (ПДТ), квалификационный профиль (требований по разрядам, категориям). Комплексная профессиограмма. Уровни анализа трудовой деятельности: нормативно-параметрический; морфологический; функциональный; личностно-мотивационный уровень, компонентно-целевой анализ трудовой деятельности, информационный уровень, структурно-функциональный уровень, индивидуально-психологический уровень. Уровни рассмотрения трудовой деятельности: уровень деяний, уровень действий; уровень макроэлементов действия; уровень микроэлементов действия. Аналитическая профессиограмма. Общая схема профотбора. Формула профессий. Схема анализа профессии. Профотбор, профподбор. Основные этапы профотбора. Справедливость в оценке труда.

**Тема занятия 5. Методы и программы психопрофилактики неблагоприятных функциональных состояний**

**Основные вопросы**

1.Функцилнальное состояние человека как системная реакция.

2.Методические подходы к проблеме диагностики функциональных состояний.

3.Психическое напряжение, состояние утомления, монотония, эмоциональное напряжение.

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1. Соотношение понятий трудоспособность, работоспособность, состояния человека в трудовой деятельности.

2. Факторы, влияющие на работоспособность человека в труде.

3. Классификация психических напряжений в труде.

4. Методы психодиагностики состояний работоспособности человека.

5. Психологические методы коррекции функциональных состояний человека в труде.

6. Психологические основы трудотерапии.

7. Защита эссе «Как я могу повысить свою профессиональную работоспособность».

**Ключевые понятия:**

Профессиональная работоспособность. Трудоспособность. Физиологические и функциональные состояния в труде. Факторы, влияющие на работоспособность человека в труде. Методы коррекции и диагностики функциональных состояний. Монотония, стресс, усталость, апатия, фрустрация. Активный отдых.

**Раздел 2** **Основы прикладной инженерной психологии. Эргономика**

**Тема занятия 6. История становления эргономики как самостоятельной дисциплины. Предмет, метод, цели и задачи эргономики. Плюсы и минусы машин на производстве.**

**Основные вопросы**

1. Эргономика: цели и задачи, основные методы, история развития.
2. Теоретико-методологические основы инженерной психологии
3. Специфика методов инженерной психологии
4. Особенности и классификация систем "человек - машина" (СЧМ). Показатели качества СЧМ.
5. Оператор в системе "человек - машина" (СЧМ) и общая схема его деятельности. Принятие решений оператором
6. Профессиональные действия и профессиональные задачи в труде оператора. Ошибка в труде оператора.

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1. В чем специфика методов инженерной психологии?

2. Чем определяется быстродействие труда оператора?

3. Что такое "спонтанная отвлекаемость" в операторском труде?

4. Приведите примеры правил экономии рабочих движений.

5. В чем проблема "технократического мышления"?

6. Что вносят в эргономику точные науки? Гуманитарные науки?

7. Сходство и различие в задачах, решаемых эргономикой и инженерной психологией.

**Ключевые понятия:**

Человек-оператор. Метод моделирования. Система "Человек - машина" (СЧМ). Теоретико-методологические основы инженерной психологии. Субъект, предмет, основные методологические принципы и задачи инженерной психологии. Основные теоретико-методологические концепции инженерной психологии по А.А. Крылову. Специфика методов инженерной психологии. Виды моделирования деятельности оператора по Б. А. Смирнову. Особенности и классификация систем «человек-машина», основы их проектирования и эксплуатации. Оператор в СЧМ и общая схема его деятельности. Принятие решений оператором. Основные стратегии поведения оператора в условиях принятия решения и основные характеристики надёжности операторского труда. Основные модели трудового действия. Показатели качества СЧМ. Профессиональные действия и профессиональные задачи в труде оператора. Ошибка в труде оператора. Особенности труда операторов в современных условиях, основные группы операторов и режимы их работы.

**Тема занятия 7-8.** **Психология руководства**

**Основные вопросы**

1. Проблемы руководства и лидерства в организации
2. Основы кадрового менеджмента
3. Основы организационного консультирования

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1 .Проблемы руководства и лидерства в организации.

2. Соотношение функций менеджера и лидера.

3. Технологии и методы управления персоналом в организации.

4. Стили управленческой деятельности.

5. Проблема индивидуального стиля управленческой деятельности.

6. Методы формирования кадрового состава организации, поддержания работоспособности персонала.

**Ключевые понятия:**

Коллектив. Руководитель. Лидер организации. Стили управленческой деятельности. Проблема индивидуального стиля управленческой деятельности.

**Тема занятия 9.** **Производственный конфликт**

**Основные вопросы**

1. Типы конфликтов в организациях: внутриличностные, ролевые, конфликты личности и группы, межличностные и межгрупповые.
2. Источники конфликтов.
3. Модели развития конфликтов, способы управления разрешением конфликтной ситуации.
4. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях.

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1. Сущность и структура производственного конфликта.

2. Типы конфликтов в организациях.

3. Модели развития конфликта.

4. Факторы возникновения и развития производственных конфликтов.

5. Типы конфликтных личностей.

6. Способы управления производственными конфликтами.

7. Тестирование на стрессоустойчивость и конфликтоустойчивость, выявление стратегии поведения в конфликте.

**Ключевые понятия:**

Стресс в труде. Производственный конфликт. Управление производственным конфликтом. Дистресс. Типы конфликтов. Модели развития конфликта. Типы конфликтных личностей. Стратегии поведения в конфликте.

**Тема занятия 10 Профессиональное и личностное самоопределение, карьера**

**Основные вопросы**

1. Основные понятия профессионального самоопределения: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.

2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде.

3. Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения.

4. Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения.

5. Типы и уровни профессионального самоопределения.

6. Основные методы профориентации и активизации профессионального самоопределения.

7. Основные стратегии организации профориентационной помощи.

**Вопросы для обсуждения и выполнения практических работ**

1.Основные понятия профессионального самоопределения: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.

2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде.

3. Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения.

4. Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения.

5. Типы и уровни профессионального самоопределения.

6. Основные методы профориентации и активизации профессионального самоопределения.

7. Основные стратегии организации профориентационной помощи.

10. Защита эссе по теме «Я и мой профессиональный выбор».

**Ключевые понятия:**

Карьера. Профессиональный выбор. Профориентация. Профессиональное самоопределение. Основы профессионального самоопределения: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор. Сущность профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения. Главная цель и основные задачи профессионального самоопределения, методы его активизации. Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде. Типы и уровни профессионального самоопределения. Основные методы профориентации. Методы активизации профессионального самоопределения. Основные стратегии организации профориентационной помощи. Психологическое профессиональное консультирование. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. Конфликты профессионального самоопределения.

*В.1 Типовые задачи*:

**1 раздел Психология труда как научная дисциплина**

1. Дайте определение следующим понятиям: психология труда, объект труда, профессиограмма, психограмма, профессиональные деструкции, субъект труда, кризисы профессионального становления, стресс и дистресс.

2. Опишите проблемы, нарушения и кризисы на этапах профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и развития профессионализма, становления индивидуального стиля профессиональной деятельности.

3. Опишите развитие человека как субъекта труда.

4. Что подразумевается под функциональными состояниями? Как осуществлять их диагностику, профилактику и коррекцию?

**2 раздел Основы прикладной инженерной психологии. Эргономика.**

1. Дайте определение следующим понятиям: инженерная психология, конфликт в профессиональной деятельности, монотонность труда

2. Опишите проблемы, нарушения при руководстве коллективом (социально-психологические особенности коллективов, профессиональные конфликты).

3. Что подразумевается под организационным консультированием? Что означает конструирование производственного процесса с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе?

4. Соотнесите концепцию и её назначение:

1. концепция Ф. Тейлора.

2. концепция М. Вебера

3. концепция А. Файоля

4. концепция Э. Мейо

5. концепция А. Маслоу

6. концепция Ф. Херцберга

7. концепция Д. Макгрегора.

А. данная теория используется в административном управлении, полагает, что каждый работник должен уметь управлять и управляться со своей работой.

Б. согласно данной концепции, управление - это функция только высшего звена менеджеров; используется для извлечения максимальной прибыли.

В. данная концепция основана на том, что человек ленив и его надо заставить работать.

Г. данная концепция строится на том, что низшие факторы (отношения с руководством, надзор и т.д.) не могут замотивировать на труд.

Д. данная концепция говорит о том, что исполнители должны действовать согласно рациональной схеме и избегать предубеждённости и личных симпатий во взаимоотношениях.

Е. данная теория показала отрицательные влияния группы на производительность отдельного работника.

Ж. согласно данной концепции самоактуализирующаяся личность руководствуется внутренней мотивацией, мало подвержена внешнему влиянию, свободна в собственном выборе.

1. **раздел Инженерная психология**

1. Что подразумевается под инженерно – психологическим проектированием деятельности, творческим процессом в проектировании.

2. Дайте характеристику: методам проектирования, профессиональному и личностному самоопределению, карьеры.

3. Опишите проблемы, нарушения при определении личного достоинства как высшее проявление субъектности в труде.

***Задачи реконструктивного уровня***

1. Может ли быть удовлетворён жизнью безработный? Обоснуйте свой ответ.

2. Какую роль играет в урегулировании производственных конфликтов знание «уловок» и недобросовестных приёмов ведения дискуссии (особенно, когда такое знание получают заведомо непорядочные работники и руководители)? Ответ обоснуйте.

5. Если можно оценить труд в деньгах, то можно ли таким же образом (в деньгах) оценивать и самого работника, ведь хороший работник неизбежно самореализуется в труде, т.е. вкладывает в свою трудовую деятельность лучшее, что у него есть? Ответ обоснуйте.

6. Какие основные проблемы возникают перед бакалавром, когда он пытается рассматривать нравственные проблемы его будущей профессиональной деятельности? Ответ обоснуйте.

7. Какой путь совершенствования труда эффективнее: приспособление человека к технике или приспособление техники к работнику? Ответ обоснуйте.

8. В чем проблема «технократического мышления»? Каковы перспективы создания искусственного интеллекта на основе компьютерных технологий?

9. Назовите основные неконструктивные способы («уловки») организации, а также способы проведения производственного собрания, способствующие развитию деструктивности конфликтных отношений.

10. Какие основные правила остановки «болтливого собеседника» в деловых отношениях (по Н.В. Самоукиной)?

11. Приведите примеры правил экономии рабочих движений.

12. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?

13. Может ли человек быть профессионалом не в одной области? О ком можно сказать - состоявшийся (не состоявшийся) профессионал? Ответ обоснуйте.

14. Следует ли непременно стремиться к снижению стрессов и конфликтов в производственной деятельности? Ответ обоснуйте.

15. Назовите основные проблемы элитарного образования в условиях современной России. Как Вы считаете, правомерно ли вообще говорить об элитарном высшем образовании? Почему?

**Блок С - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «владеть»**

*С.0* *Варианты заданий на выполнение курсовых проектов/работ* **– не предусмотрены**

*С.1 Индивидуальные творческие задания (*мультимедийные презентаций)

**1 раздел Психология труда как научная дисциплина**

*Индивидуальные творческие задания:*

1. Проанализировать с помощью "Схемы анализа профессии" несколько профессий (по своему усмотрению). По возможности, провести игру "Угадай профессии" с небольшой группой участников или провести индивидуальную профконсультацию с использованием "Схемы анализа профессии" со знакомым человеком.

2. Составить аналитическую профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему: профессиональная задача - психологическая характеристика выполнения данной задачи - требуемые профессионально важные качества (ПВК) В качестве помощи при составлении аналитической профессиограммы можно воспользоваться перечнем основных качеств человека. Попробуйте также самостоятельно подобрать для исследования каждого качества соответствующие психодиагностические методики.

3. Провести сравнительное наблюдение за доступной для этих целей деятельностью какого-либо работника (по своему усмотрению) по схеме.

4. Провести анализ ошибок деятельности какого-либо профессионала (по своему усмотрению) по схеме.

5. Исследовать с помощью трудового метода работу основные (простые) особенности какого-либо несложного (и доступного) профессионального труда (по своему усмотрению) и постараться дать предложения по оптимизации данного труда.

6. Определение умственной работоспособности и утомляемости, в соответствии с планом проведения работы:

- проведение тестирования умственной работоспособности и утомляемости с использованием бланков методики Ландольта

- обработка результатов, вычисление коэффициента работоспособности и анализ данных.

- оформление работы с описанием исследования, построение графика работоспособности, анализа и интерпретации данных и выводов проведенного исследования.

*Групповые творческие задания:*

Защита мультимедийных презентаций по темам:

- Мотивы трудовой деятельности.

- Специальные приемы, направленные на оптимизацию мотивационного потенциала профессиональной деятельности.

- Основные теории и концепции трудовой мотивации.

- Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние

- История зарубежной психологии и социологии труда

- Психотехника и ее кризис

- История отечественной психологии труда

- Культурно-исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения

- Общие тенденции в развитии представлений о труде.

- Трудовой метод в изучении профессиональной деятельности: история возникновения, сущность и специфика использования.

- Формирование психологии труда как отрасли науки и основные вехи ее развития.

- "Золотое правило" психологии груда.

**2 раздел Основы прикладной инженерной психологии. Эргономика.**

Защита мультимедийных презентаций по темам:

Основные отрасли психологии труда:

1. – инженерная психология

2. – эргономика

3. – организационная психология

4. – психология профессий

5. – психология профессионального становления

6. - психология профессионального самоопределения

7. - психология профессионального образования

8. – психология профессиональных деструкций

9. – психология профессий

10. – психотехника

11. – психология трудовой мотивации и др.

**Примерные темы обсуждений:**

1. «Как я могу повысить свою профессиональную работоспособность?».

2. «Я и мой профессиональный выбор».

3. «Как я могу управлять своей трудовой мотивацией?» и др.

**3 раздел Инженерная психология**

1. Какой путь совершенствования труда эффективнее: приспособление человека к технике или приспособление техники к работнику? Ответ обоснуйте.

2. В чем проблема «технократического мышления»? Каковы перспективы создания искусственного интеллекта на основе компьютерных технологий?

3. Назовите основные неконструктивные способы («уловки») организации, а также способы проведения производственного собрания, способствующие развитию деструктивности конфликтных отношений.

4. Какие основные правила остановки «болтливого собеседника» в деловых отношениях (по Н.В. Самоукиной)?

**Темы для обсуждения:**

1. «Эргономика»: проблемы и перспективы развития.

2. Психотехника и ее кризис.

3. Методы профессиографирования.

4. Основные этапы развития человека в труде.

5. Кризисы профессионального становления,

6. Проблема профессиональной деструкции личности.

7. Основные направления инженерной психологии.

8. Проблемы оптимизации взаимодействия человека-оператора с компьютерными системами.

9. Понятие «организационная культура».

**Блок D - Оценочные средства, используемые в рамках промежуточного контроля знаний, проводимого в форме зачета.**

Вопросы к зачету:

1. Психология труда как научная и практическая дисциплина

2. Предмет исследования и уровни исследования в психологии труда

3. Понятие «субъект труда». Индивидуальный и коллективный субъект трудовой деятельности

4. Психологические признаки сознания субъекта труда

5. Психология труда в России 19 века.

6. Психология труда и смежные дисциплины в России второй половины ХХ века.

7.Методы психологии труда, классификация методов.

8.Анализ документов как метод психологии труда

9.Трудовой метод в психологии труда

10. Требования к методам профессиональной психодиагностики.

11.Психологические классификации профессий

12.Понятие интегральной индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД)

13**.** Понятие профессиональной пригодности. Абсолютная и относительная профпригодность.

14. Работоспособность и функциональные состояния человека.

15. Методы диагностики функциональных состояний субъекта труда.

16. Методы и программы психопрофилактики неблагоприятных функциональных состояний.

17. Профессиограмма и психограмма.

18. Профессионально важные качества

19. Человек и труд

20. Понятие эргономики. История становления эргономики как самостоятельной дисциплины. Предмет, метод, цели и задачи эргономики.

21. Надежность человека как части эргатической системы. Рабочее место. Рабочая поза.

22. Монотонность труда. Условия труда.

23 Система «Человек-машина». Плюсы и минусы машин на производстве.

24. Понятие руководства

25. Организаторские способности и задачи руководителя.

26. Нравственно-психологические качества современного руководителя

27. Понятие конфликта. Типы конфликтов.

28. Профессиональные конфликты

29. Пути решения профессионального конфликта.

30.Методы тестирования: индивидуальный и групповой; компьютерный и на бумажных носителях.

31.Наблюдение и метод опроса.

32.Информирование о различных специальностях.

33.Профессиональный отбор.

34.Работа как источник стресса.

35.Причины ошибок при профессиональном самоопределении.

36. Физиология труда.

37.Работоспособность и эстетика производства.

38.Понятие техники безопасности.

39.Понятия внимание и его роль в профессиональной деятельности.

40.Понятия о восприятии.

41.Память.

42.Язык и речь.

43.Психологическая классификация профессий.

44.Общая характеристика профессий социономического, сигномического и техномического типа.

45.Модульный подход в профессиографирование.

46.Этапы кризисы профессионального развития человека. Нормативные и ненормативные кризисы.

47.Соотношение этапов возрастного и профессионального развития.

48. Профессиональные деформации. Характеристика синдрома выгорания.

49.Роль и виды ощущений. Основные параметры ощущений. Роль ощущений в инженерной деятельности.

50.Виды и свойства восприятия. Законы и загадки зрительного восприятия человека.

51.Мотивационная сфера человека: потребности, мотивы, цели, направленность.

52.Действие алкогольного опьянения и лекарств.

53.Специфические состояния психики (сон, медитация, гипноз, транс).

54.Внутренняя гармония и психическое здоровье личности.

55.Структура трудовой мотивации. Методы исследования мотивации в трудовой деятельности.

56. Роль потребностей в жизни человека.

57.Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.

58.Творческий процесс в проектировании.

59. Инженерное проектирование в инновационном процессе.

60.Методы проектирования

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**Оценивание выполнения тестов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная  шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично  *Зачтено* | 1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования. | Выполнено более 85 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос |
| Хорошо  *Зачтено* | Выполнено от 70до 84 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов |
| Удовлетворительно  *Зачтено* | Выполнено от 50 до 69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками. |
| Неудовлетвори­тельно  *Не зачтено* | Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях). |

Оценивание ответа на практическом занятии (собеседование)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 3. Самостоятельность ответа; 4. Культура речи; 5. Степень осознанности, понимания изученного 6. Глубина / полнота рассмотрения темы; 7. соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам | Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок. |
| Хорошо | Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. |
| Удовлетворительно | Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. |
| Неудовлетвори­тельно | Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, то есть студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. |

**Оценивание практических заданий (составление схем, презентаций)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Самостоятельность ответа; 2. владение терминологией; 3. характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.) | Студент правильно выполнил задание. Показал отлич­ные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала. |
| Хорошо | Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полу­ченных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала. |
| Удовлетворительно | Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала |
| Неудовлетвори­тельно | При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. |

**Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными этапами формирования компетенций по дисциплине при изучении студентами дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов. В целом по дисциплине оценка «зачтено» ставится в следующих случаях:

- обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок.

- обучаемый способен продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучаемого при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке.

- обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне.

Оценка «незачтено» ставится при неспособности обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины.

При оценивании результатов обучения: знания, умения, навыки и/или опыта деятельности (владения) в процессе формирования заявленных компетенций используются различные формы оценочных средств текущего, рубежного и итогового контроля (промежуточной аттестации).

Таблица - Формы оценочных средств

| №  п/п | Наименование  оценочного  средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление  оценочного средства в фонде |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Практические задания и задачи | Различают задачи и задания:  а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;  б)реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;  в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.  Рекомендуется для оценки знаний умений и владений студентов.  Форма предоставления ответа студента: письменная или устная | Комплект задач и заданий |
| 2 | Собеседование (на практическом занятии) | Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Рекомендуется для оценки знаний студентов. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 3 | ИТЗ | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально­ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.  Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений, а также отдельных дисциплинарных компетенций студентов. Форма предоставления ответа студента: письменная или устная | Задания творческого уровня для решения |
| 4 | Тест | Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося.  Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.  Используется веб-приложение «Универсальная система тестирования БГТИ». На тестирование отводится 60 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 25 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос дается 1 балл. Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он набрал 50 % правильных ответов. Оценка «не зачтено» ставится, если студент набрал менее 50 % правильных ответов. | Фонд тестовых заданий |
| 5 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.  С учетом результативности  Работы студента может быть принято решение о признании студента освоившим отдельную часть или весь объем учебного предмета по итогам семестра и проставлении в зачетную книжку студента – «зачтено». Студент, не выполнивший минимальный объем учебной работы по дисциплине, не допускается к сдаче зачета.  Зачет сдается в устной форме или в форме тестирования. | Комплект теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету. |