

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Психология труда и организационная психология

Код модуля
1149092(1)

Модуль
Организационная психология

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Боднар Эльвира Львовна	кандидат психологических наук, доцент	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- Боднар Эльвира Львовна, Доцент, общей и социальной психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология труда и организационная психология

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Психология труда и организационная психология

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-5 -Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного	Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, стремление к выстраиванию партнерского взаимодействия П-1 - Работая в команде, спланировать процесс поэтапного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ в целях эффективного решения профессиональных задач П-2 - Решать поставленные задачи, относящиеся к области профессиональной деятельности, опираясь на	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

<p>решения профессиональных задач</p>	<p>принципы и используя различные формы межведомственного взаимодействия и социального партнерства У-1 - Самостоятельно определять субъектов взаимодействия и социального партнерства с учетом специфики профессиональной деятельности У-2 - Обосновать целесообразность выбора форм межведомственного взаимодействия и социального партнерства для решения профессиональных задач с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов</p>	
<p>ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде, выработать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением</p>	<p>Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

	<p>профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	
<p>ПК-2 -Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и/или организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования (Психология)</p>	<p>Д-2 - Стрессоустойчивость Д-3 - Фрустрационная толерантность З-1 - Стандартные базовые процедуры оказания помощи индивиду, группе, организации З-5 - Особенности профессиональной и образовательной деятельности П-1 - Обладать опытом анализа проблем человека в профессиональной и образовательной деятельности; традиционными психологическими методами и технологиями П-2 - Обладать опытом разработки практических рекомендаций с целью оказания психологической помощи П-3 - Владеть алгоритмами стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи У-1 - Использовать базовые процедуры анализа проблем личности, группы, организации У-2 - Применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором» У-4 - Анализировать проблемы человека в профессиональной и образовательной деятельности, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья и при различных заболеваниях;</p>	<p>Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
<p>ПК-3 -Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных</p>	<p>Д-2 - Стрессоустойчивость Д-3 - Фрустрационная толерантность З-2 - Стандартные методы и приемы психологической профилактики различных</p>	<p>Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

<p>мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера (Психология)</p>	<p>личностных отклонений, профессиональной деформации и выгорания З-3 - Возможные профессиональные риски в различных видах деятельности П-3 - Обладать навыками анализа последствий влияния на человека профессиональной деятельности, навыками проведения психологического анализа конкретных видов труда У-1 - Применять программы и методы, направленные на гармонизацию психического функционирования человека и предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе У-3 - Разрабатывать программы психологического обследования с конкретным социальным заказом У-4 - Предупреждать, прогнозировать профессиональные риски в различных видах деятельности</p>	
<p>ПК-8 -Способен консультировать обучающихся по программам общего и профессионального образования и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального развития (Психология)</p>	<p>З-1 - Основы психологии труда и психологии профессионального развития З-3 - Эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы</p>	<p>Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	5,13	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	5,12	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
---	---------------------------------	------------------------------

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

	задание)			
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. 1. Обзорная характеристика психологических наук о труде (роль и значение психотехники в развитии психологии труда) 2. Концептуально-методологические подходы психологического изучения профессиональной деятельности (освоение схем профиографирования) 3. Методы психологического изучения профессиональной деятельности (опросный лист О. Липмана, «трудовой метод» И.Н. Шпильрейна и пр.) 4. Психологические типологии профессий («формула профессий», ДДО Е.А. Климова и пр.) 5. Психология трудовой мотивации (опросник профессиональной направленности Дж. Голланда) и др 6. Психология профессионального отбора (схема и этапы профессионального отбора). 7. Психология профессиональной работоспособности и функциональные состояния (методы диагностики функциональных состояний) 8. Теоретико-методологические основы инженерной психологии (анализ концепции надежности операторской деятельности В.Д. Небылицина, техникоориентированный и человекоориентированный подходы к проектированию СЧМ и пр.) 9. Психология и безопасность эргатических систем (склонность к риску и методы ее диагностики; практика расследования происшествий: вина и ответственность; способы профилактики профессиональных ошибок, производственного травматизма и аварийности и пр.) 10.

Характеристики и показатели качества СЧМ (эргономичность, управляемость, обслуживаемость, усвояемость, обитаемость). Анализ примеров.

Примерные задания

Подготовить к семинару доклад с презентацией по одной из перечисленных тем. Критерии оценки: четкая формулировка проблемы; определение психологических понятий, используемых в работе; рассмотрение различных точек зрения на проблему, их анализ, сопоставление и оценка; наличие выводов; полнота и логичность изложения; использование различных актуальных источников научной и учебной литературы; творческий подход.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. 1) Основные понятия психологического изучения профессий (психологического профессиоведения): профессиограмма, психограмма профессионала, профессионально-важные качества (ПВК) и их виды. 2) Своеобразие ПВК при решении разных практических задач. 3) Профессионально обусловленные особенности психики индивидуальных и групповых субъектов труда. 4) Критерии и методы разработки классификации профессий. 5) Классификация профессий, созданная в целях профориентации и профконсультации (Е.А. Климов). 6) Классификации видов операторского труда. Другие классификации. 7) Профессиональная пригодность как системная характеристика степени соответствия субъекта труда требованиям профессии. 8) Субъективные факторы профпригодности. 9) Относительная и абсолютная профпригодность. 10) Общее представление о системе «человек-машина» (СЧМ). 11) Критерии классификации СЧМ. 12) Группы (типы) операторских профессий (В.П. Зинченко и В.М. Мунипов, А.А. Крылов).

Примерные задания

Тестовые задания

В чем проявляется субъектность профессионала (выберите один или несколько пунктов):

- A. в творческом подходе к своим трудовым обязанностям
- B. в проявлении инициативы на работе
- C. в способности к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности
- D. в дисциплинированности и исполнительности

"Золотое правило" психологии труда определяет необходимость взаимосоответствия следующих элементов

- A. Человек - потребности - средства труда - среда
- B. Человек - предмет труда - средства труда - результат труда

- C. Человек - предмет труда - средства труда - среда
- D. Человек - предмет труда - технология процесса труда – среда

Фазу развития профессионала, когда он озабочен выбором профессии (или ее переменной) называют фазой

- A. оптации
- B. адепта
- C. адаптанта
- D. интернала

Комплексным изучением человека в трудовой деятельности занимается

- A. психология профессий
- B. возрастная психология
- C. эргономика
- D. психология профессионализма

Понятие «психограмма» впервые использовал

- A. Л.С. Выготский
- B. В.М. Бехтерев
- C. В. Штерн
- D. Х. Мюнстерберг

Профессионально-важные качества специалиста отражаются

- A. в профессиограмме
- B. в психограмме
- C. в технологической карте
- D. в «формуле профессии»

Психологические закономерности и особенности трудовой деятельности изучают в рамках

- A. инженерной психологии
- B. психологии труда
- C. эргономики
- D. профпсихологии

Состояние временного снижения работоспособности, вызванное длительной работой – это:

- A. Политония
- B. Монотония
- C. Утомление
- D. Рассеянность внимания

Высококласные тренеры строят работу со спортсменами обязательно с учетом их индивидуальности. Оказалось, что высоких результатов достигают воспитанники, которые:

- A. Соответствуют своему тренеру по типологическим свойствам нервной системы

В. Не соответствуют, обладают противоположными свойствами

Какой из методов психологии труда предполагает в целях изучения освоение психологом конкретной трудовой деятельности

- А. Трудовой метод
- В. Экспертная оценка
- С. Фотография рабочего дня
- Д. Экспертный метод

Психические регуляторы трудовой деятельности:

- А. А. Распоряжения руководителя
- В. В. Мнения и оценки значимой группы (трудового коллектива)
- С. С. Когнитивные процессы
- Д. D. Все ответы верны

Основные характеристики надежности деятельности человека-оператора

- А. долговременная выносливость
- В. реакция на непредвиденные раздражители
- С. ответственность
- Д. настойчивость

Принципы деления ошибок операторов (П. Фитте)

- А. дисциплинарные
- В. Пространственные
- С. Административные
- Д. временные
- Е. организационные
- Ф. перцептивные
- Г. двигательные

Эргономические свойства системы человек-машина, способствующие развитию человека и сохранению его здоровья

- А. обитаемость
- В. гигиеничность
- С. обслуживаемость
- Д. эстетичность
- Е. освояемость
- Ф. функциональность
- Г. управляемость

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. 1. Общая характеристика современных представлений о социальных организациях 2. Общие характеристики и элементы организации 3. Организационный климат и культура 4. Коммуникации в организациях 5. Руководство и лидерство в организации 6. Психологическое обеспечение внедрения инноваций и развитие организации.

Примерные задания

Проанализировать тип структуры любой деловой организации. Определить ее достоинства и недостатки.

Проанализировать и определить этап развития любой деловой организации. Описать возможные организационные болезни и организационные патологии, характерные для данной стадии.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. 1. Психология труда как отрасль научного знания, ее научный предмет и задачи, связи психологии труда с другими непсихологическими научными дисциплинами. Место психологии труда в системе психологических наук. 2. История зарубежной индустриальной психологии: эволюция школ научного управления трудом, производством и развитие прикладной психологии. 3. История отечественной индустриальной психотехники (тематика исследований, теоретические основы, достижения, судьба лидеров, причины ликвидации). 4. Методы психологии труда, их классификация, возможности и ограничения. 5. Эргатическая система, эргатические функции, их типология. Эволюция эргатических функций в истории цивилизации. Тенденции развития труда в постиндустриальном обществе. Человеческие факторы в эргатических системах. 6. Понятия: профессия, работа, трудовая деятельность, производственная операция, трудовая задача. Существенные признаки труда, отличие трудовой деятельности от игры, учения, общения. 7. Трудовой пост в эргатической системе и его компоненты как продукт организационного проектирования, объект психологической оценки и рационализации. 8. Объект, предмет и продукт труда. Типология видов продуктов труда, цели и методы их психологического изучения и оценки. 9. Орудия (средства) труда, их классификация. Психологические аспекты проектирования, совершенствования, использования и оценки. 10. Понятие субъекта труда, уровни и цели его изучения в психологии труда. 11. Психические регуляторы труда, их разновидности, цели и методы изучения. 12. Сознание, самосознание, опыт субъекта труда. Психологические признаки сознания субъекта труда, способы изучения, задачи диагностики, цели формирования. 13. Трудовая мотивация субъекта труда, методы ее изучения. Концепции трудовой мотивации (содержательные и процессуальные), их значение для практики управления персоналом. Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда. 14. Психологическое изучение профессиональной деятельности: целевая направленность, методы исследования. 15. Профессиограмма и психограмма профессионала. Понятие профессионально-важных признаков (качеств), их виды, пути выявления. 16. Классификации профессий в психологии труда: критерии, способы группировки, примеры. Многопризнаковая

классификация профессий в целях профориентации, ее структура, способы применения. 17. Особенности образа мира в сознании разнотипных профессионалов. 18. Виды профессиональных действий, способы их выявления и психологического анализа. 19. Стадии развития человека как субъекта труда. Этапы становления профессионала в цикле профессионального развития личности (Е.А.Климов). 20. Психологические проблемы профориентации и карьерного консультирования. Цели и методы. 21. Теории профессионального развития, используемые в карьерном консультировании. 22. Кризисы профессионального развития. Синдром эмоционального выгорания как форма профессиональной дезадаптации личности. 23. Профессиональные деформации (деструкции) личностного развития. 24. Профессиональные компетенции и компетентность работника; профессионализм, способы исследования, диагностики, формирования. 25. Роль психологии труда в совершенствовании профессиональной подготовки. Методы профессионального обучения. Психологические критерии построения эффективного тренажера. 26. Методы оценки профессиональной эффективности. Метод экспертизы в оценке профессиональной успешности: варианты построения экспертных шкал, источники ошибок экспертов. 27. Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина. Уровни исследования индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности и свойства интегральной индивидуальности. 28. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности: структура, условия формирования, методы изучения и оценки. 29. Профессиональная пригодность как системное понятие, степени пригодности. Объектные и субъектные компоненты профпригодности. Относительная и абсолютная профпригодность. Психологические средства обеспечения соответствия человека и профессии. 30. Этапы разработки методов прогнозирования профессиональной пригодности. Критерии применимости тестов для прогноза профессиональной успешности, способы их количественной оценки. 31. Этические требования и правовые ограничения в профотборе персонала. 32. Психологические вопросы расстановки, аттестации и выдвижения резерва кадров. 33. Психология профессиональной работоспособности, оптимальные и неблагоприятные функциональные состояния работника в труде. 34. Методы диагностики функциональных состояний человека в труде. 35. Направления и технологии оптимизации функциональных состояний человека в труде. 36. Работоспособность как один из критериев психического здоровья и нормального развития личности. 37. Психология труда как лечебного средства: трудотерапия при физических травмах и психических заболеваниях. 38. Предмет, структура и основные задачи инженерной психологии и эргономики: общее и различие между эргономикой и инженерной психологией. 39. Эргономическое обеспечение функционирования эргатических систем. 40. Методы инженерно-психологического анализа деятельности человека-оператора в эргатической системе. 41. Ошибка субъекта труда: психологические концепции ошибки; ошибка и опыт; психологическая классификация ошибок. 42. Практика расследования происшествий с участием психологов. Профилактика ошибок. 43. Теоретический анализ профессиональных действий в инженерной психологии: информационная, процессуальная, имитационная, корреляционная модели. Когнитивный, исполнительный, эмоциональный и коммуникативный аспекты действия работника. 44. Психологическое содержание труда персонала эргатической системы. Операционально-смысловые структуры профессионального опыта, методы исследования и оценки. 45. Таксономия профессиональных задач оператора в виде набора глаголов. Простые и

сложные задачи в труде оператора. Решение сложных задач. Особенности мышления оператора. 46. Определение задач операторов при проектировании эргатических систем. 47. Принятие решения. Теория. Модели. Принятие решения в различных видах труда. 48. Команда, экипаж и совместная деятельность. Субъект профессионального действия - команда операторов. Специфика операторских групп на транс-порте. 49. Характеристика группового действия: пространственная координация, син-хронизация, единство смысла, динамика отношений. Динамическая модель; имитационные модели деятельности операторских команд. 50. Опасные и экстремальные профессии. Виды риска и ответственности в труде. Склонность к риску и методы ее оценки; другие опасные личностные качества работника. Поведение оператора в опасной ситуации. 51. Причины отказа работников от участия в сложных и опасных видах деятельности. Тревожность, страх, профессиональные неврозы. 52. Профессиональные конфликты, их виды. Профессиональный личностный конфликт. Способы изучения и урегулирования. 53. Производственная среда, объект и предмет деятельности в перцептивном мире субъекта труда. Оперативный образ ситуации, информационная и концептуальная модель. 54. Безопасность труда в условиях информационной перегрузки. 55. Временной анализ трудового процесса. 56. Модификация, модернизация, перестройка эргатических систем. Компьюте-ризация в различных видах труда. Интеллектуальный интерфейс. 57. Инженерная психология в проектировании эргатических систем: этапы; специфика работ на разных этапах: моделирование, расчеты, оценка, макеты. 58. Распределение функций между человеком и машиной при проектировании эргатических систем. Преимущества и недостатки человека-оператора и машин-автоматов. 59. Математическое моделирование профессиональной деятельности. 60. Прогнозирование численности персонала системы «человек-машина». 61. Аттестация рабочих мест в эргатической системе. Классификация рабочих мест. Трудовой пост и рабочее место (общее и отличия понятий). Проектирование рабочего пространства. 62. Пространственная организация, расчет параметров и планировка рабочего места. Антропометрические и функциональные характеристики. Базы отсчета при конструировании рабочих мест. 63. Инженерно-психологическая оценка и рационализация вспомогательных средств труда; ручного инструмента; органов управления. 64. Проектирование информационной среды деятельности оператора. 65. Проектирование жизненного пространства эргатических систем: цех (интерьер), предприятие, окружающее пространство, территория. 66. Эргономические аспекты планирования труда и отдыха персонала. 67. Современные тренажерные средства переучивания специалистов. 68. Эргономическая оценка эргатических систем. Методы оценки результатов труда и трудового процесса. 69. Понятие «функциональный комфорт». Оценка удобства рабочего места, поста управления, инструмента и средств отображения информации. 70. Оценка эффективности и надежности эргатической системы. 71. Психологические аспекты оценки качества промышленной продукции. 72. Эргономические аспекты стандартизации. 73. Управленческие парадигмы XXI века. О проблеме предвидения будущего. Факторы, определяющие развитие управления «фирмой» – организацией 74. Организационная психология – основа научного анализа и определения статуса фирмы. Проблематика организационной психологии. 75. Классические школы управления организацией: концепция научного управления (менеджмента) Ф.Тейлора, административная теория А.Файоля, бюрократическая концепция организации М.Вебера, концепция человеческих отношений Э.Мейо. 76. Современное состояние проблемы организации. 77.

Характеристики (элементы) организации (фирмы). 78. Организационная структура организации. 79. Типология организаций. 80. Новые типы организаций. 81. Содержательные мотивационно-потребностные теории. 82. Процессуальные теории мотивации. Применение мотивационных теорий. 83. Процесс формирования мотивационных программ. 84. Проблема стимулирования труда. Экономические методы стимулирования труда, целевой метод, метод обогащения труда (проектирования, перепроектирования работ), метод соучастия, привлечения к управлению, принятия решений. 85. Коммуникация в организации. Каналы коммуникации. Направленность коммуникации. Коммуникативная сеть. 86. Коммуникативные барьеры. 87. Руководство и лидерство в организации. Источник власти в организации (личностные, организационные источники власти). 88. Критерии эффективности руководства. 89. Теории лидерства. Проблема лидерства. 90. Организация как сложная система. Социально-психологический климат. 91. Организационная культура. Проблема изменений в организационной культуре. 92. Проблема развития организации. Жизненный цикл организации.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-2	У-2	Практические/семинарские занятия