

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психология труда

Код модуля
1154412(1)

Модуль
Фундаментальные основы психологии

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

Е.С. Комарова

Авторы:

- Боднар Эльвира Львовна, Доцент, общей и социальной психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология труда

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

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

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление 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-3 -Способен выявлять значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий, концепций и подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем, значимых в профессиональной деятельности У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и особенности, используя методологию научных теорий и концепций	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
ПК-3 -Способен оказывать психологическую помощь, осуществлять консультирование в различных ситуациях	З-1 - Объяснять формы и методы психологической помощи консультирования в различных ситуациях профессиональной служебной деятельности (адаптации сотрудников, психологического	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

<p>профессиональной служебной деятельности (адаптации сотрудников, психологического сопровождения деятельности, требующей углубленного психологического внимания, психологической помощи в условиях применения и использования оружия) (Психология служебной деятельности)</p>	<p>сопровождения деятельности, требующей углубленного психологического внимания, психологической помощи в условиях применения и использования оружия)</p>	
<p>ПК-13 -Способен на основании теоретического анализа психологических проблем служебной деятельности формулировать конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования, выбирать методы, оценивать соответствие исследования этико-деонтологическим нормам и готовить научные отчеты и публикации (Психология служебной деятельности)</p>	<p>З-1 - Описывать имеющиеся психологические проблемы служебной деятельности У-1 - Анализировать психологические проблемы служебной деятельности</p>	<p>Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</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 – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	5,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа студентов на практических занятиях</i>	5,10	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
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. Обзорная характеристика психологических наук о труде
2. Психологического изучения профессиональной деятельности (концептуально-методологические подходы)
3. Методы психологического изучения профессиональной деятельности

Примерные задания

Задание к теме 3.

Цель: сформировать умение составлять профессиограммы.

Формы проведения: групповое исследование профессии на основе данных, содержащихся в литературных источниках.

Учебные вопросы:

Структура профессиограммы.

Методы профессиографического изучения.

Составление профессиограммы для 1-2-х конкретных профессий.

Задания к практическому занятию

Задание 1. Выявить требования, которые предъявляет к психике работника конкретная трудовая деятельность (конкретная деятельность выбирается по предложению студентов).

Задание 2. Определить перечень и структуру профессионально важных качеств «идеального» работника определенной специальности (по выбору студентов)

Задание 3. Сформировать план профессиографического исследования и составить комплекс методик, необходимых для изучения психологической структуры трудовой деятельности.

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. Обзорная характеристика психологических наук о труде
2. Развитие человека как субъекта труда
3. Теоретико-методологические основы инженерной психологии
4. Общая характеристика эргономики как научной и проектировочной дисциплины

Примерные задания

Выберите правильный вариант ответа:

1. Предмет психологии труда - ...

- а) трудовой процесс,
- б) субъект труда,
- в) предприятие,
- г) производство чего-либо.

2. Общий метод психологи труда - ...

- а) исследование и развитие субъекта труда,
- б) анкетирование,
- в) тестирование,
- г) эксперимент.

3. Высший уровень помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении

- а) адаптационно-производственный,
- б) социально-адаптационный
- в) профориентационный

г) ценностно-смысловой.

4. Иерархические взаимоотношения работников в условиях организации изучает

- а) психология управления,
- б) профориентация,
- в) инженерная психология
- г) профессиональное образование.

5. Эргономика- это...

- а) уровень помощи человеку в труде,
- б) предмет психологии труда на современном этапе,
- в) общее направление, посвященное изучению трудовой деятельности,
- г) метод психологии труда.

6. Впервые на научную основу проблему управления людьми в условиях производства поставил

- а) М. Вебер,
- б) Ф. Тейлор,
- в) А. Файоль,
- г) Э. Мейо.

7. Представителем концепции «человеческих отношений» является

- а) М. Вебер,
- б) Ф. Тейлор,
- в) А. Файоль,
- г) Э. Мейо.

8. Принятие стратегического решения относительно работы фирмы коллегиально предполагается в:

- а) концепции «коллективистских отношений»,
- б) психотехнике,
- в) социологической концепции бюрократии,
- г) эргономике.

9. Психофизиологическое обоснование эффективности чередования работ впервые дал:

- а) А. А. Ухтомский
- б) В. М. Бехтерев,
- в) И. М. Сеченов,
- г) В. В. Давыдов.

10. Рекомендации; советы; указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.); требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности) представляют собой:

- а) факторы давления,

- б) факторы притяжения-отталкивания,
- в) факторы инерции,
- г) собственные мотивационные факторы профессии

11. Основные проявления неудовлетворенности работой выделил:

- а) М. Аргайл,
- б) К. Замфир,
- в) Ф. Тейлор,
- г) А. Файоль.

12. На первом месте в системе факторов удовлетворенности трудом М. Аргайла стоит:

- а) отношения с сотрудниками,
- б) возможности продвижения по службе,
- в) отношения с руководством
- г) заработная плата.

13. Стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений) представляют собой:

- а) факторы давления,
- б) факторы притяжения-отталкивания,
- в) факторы инерции,
- г) собственные мотивационные факторы профессии.

14. Основные подходы к повышению мотивации труда предложил:

- а) Аргайл,
- б) К. Замфир,
- в) Ф. Тейлор,
- г) Г. К. Уайт.

15. Индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении

- а) профориентация,
- б) личностное самоопределение,
- в) карьера,
- г) профконсультация

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

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; профессиоанализ, 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. Операционно-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 транспорте. 49. Характеристика группового действия: пространственная координация, синхронизация, 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. Компьютеризация 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.

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	ОПК-3	3-2	Практические/семинарские занятия