



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

**«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)**

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

СОГЛАСОВАНО  
Руководитель ОП

Калниболанчук И.С.

«26» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента  
психологии и образования

Калниболанчук И.С.

«26» января 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Психология труда, инженерная психология и эргономика**

Направление подготовки – 37.03.01 Психология

Академический бакалавриат

Форма подготовки: очная

курс 3 семестр 5  
лекции 36 (час.)  
практические занятия 48 (час.)  
лабораторные работы не предусмотрены  
в том числе с использованием МАО лек. 6 /пр. 18 /лаб. 0 час.  
всего часов аудиторной нагрузки 84 час.  
в том числе с использованием МАО 24 час.  
самостоятельная работа 60 час.  
практика в электронной среде - час  
в том числе на подготовку к экзамену 45 час.  
контрольные работы (количество) не предусмотрены  
курсовая работа / курсовой проект - семестр  
зачет - семестр  
экзамен 5 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 37.03.01 Психология от «29» июля 2020 года, № 839

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента психологии и образования, протокол № 06 от «26» января 2022 г.

Директор департамента психологии и образования: канд. пед. наук, доцент Калниболанчук И.С.

Составитель: канд. психол. наук, доцент Глушак Е.В.

Владивосток

2022

**Оборотная сторона титульного листа РПД**

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**III. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель:** сформировать у студентов систему научных понятий и базовых научных представлений о трудовой деятельности в контексте основных классических и современных проблем психологии труда и обеспечить студентов профессиональным владением методами психологии труда.

### **Задачи:**

- сформировать ориентацию в специфических составляющих предмета психологии труда позволяющую сохранить специалисту четкую профессиональную позицию в ситуации делового взаимодействия с представителями социологии труда, физиологии труда, гигиены труда и т.д. при решении комплексных междисциплинарных задач.
- сформировать систему научных понятий и представлений в контексте основных классических и современных проблем психологии труда.
- обеспечить профессиональное овладение гностическими, конструктивными методами психологии труда будущего специалиста.
- рассмотреть процессы, направленные на эффективное распределение трудовых ресурсов на основе знаний в области психологии труда и повышение их качества.

Совокупность запланированных результатов обучения по дисциплине обеспечивает формирование у выпускника следующих компетенций, установленных ОПОП.

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

<b>Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>
ПК-2 Способен осуществлять просветительскую деятельность по повышению психолого-педагогической культуры человека	ПК-2.2 информирует людей о факторах, препятствующих развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи
ПК-3 Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику и укрепление психологического здоровья людей	ПК-3.2 осуществляет планирование и подготовку способов, методик для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей
	ПК-3.3 организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику и укрепление психологического здоровья людей

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)	
ПК-2.2 информирует людей о факторах, препятствующих развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи	Знает	факторы, препятствующие развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи
	Умеет	информировать людей о факторах, препятствующих развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи
	Владеет	навыками развития личности детей и взрослых, оказания им различного вида психологической помощи
ПК-3.2 осуществляет планирование и подготовку способов, методик для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей	Знает	способы, методики реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей
	Умеет	планировать и выбирать способы, методики для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей
	Владеет	навыки планирования и подготовки способов, методик для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей
ПК-3.3 организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику и укрепление психологического здоровья людей	Знает	методы профилактики и укрепления психологического здоровья людей
	Умеет	организовать и проводить мероприятия, направленные на профилактику и укрепление психологического здоровья людей
	Владеет	навыки организации и проведения мероприятий, направленных на профилактику и укрепление психологического здоровья людей

## II. ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы (144 академических часа).

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине могут являться:

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Лек	Лекции
Пр	Практические занятия
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения
Контроль	Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося с преподавателем в период промежуточной аттестации

## Структура дисциплины:

Форма обучения – очная.

№	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лек	Лаб	Пр	ПЭ	СР	Контроль	
1	Раздел 1. Основные категории и проблемы психологии труда	5	36	-	-	-	7	22	Пр-7 Конспект; УО-4 Дискуссия; УО—1 Собеседование;
2	Раздел 2. Психология человека как субъекта труда	5		-	48	-	8	23	УО—1 Собеседование; Пр-11 Разноуровневые задачи и задания; Творческое задание (Пр-13); Пр-1 Тест
Итого:			36	-	48	-	15	45	144

### III. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

**Раздел I. Основные категории и проблемы психологии труда (36 час.)**

**Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия**

Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия. Предмет психологии труда. Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. История отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере профессионального труда. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде. Деятельность и труд. Психологические особенности труда в отличие от других наук о труде (игра, учение и т.п.).

**Тема 2. Процесс труда и его компоненты (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия**

Понятие «эргатическая система», «эргатическая функция». Основные виды эргатических функций. Трудовой процесс и его структура. Объект труда

и его основные виды (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек мысленно или практически оперирует в процессе профессиональной деятельности. Предмет труда как ориентирующий психический образ. Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Вещественные (ручные, машинно-ручные, механизированные, автоматизированные); внешне функциональные средства труда (выразительные средства поведения, речи, движений, мимики, жестов человека как субъекта труда), внутренние средства труда. Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах: физической, социальной и организационной среды.

### **Тема 3. Субъект труда и его структура (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия**

Субъект труда как главный компонент эргатической системы. Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система. Структура субъекта труда – мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека. Внешняя структура: деяние ("отдельная деятельность") как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции (навыки, умения). Внутренняя структура (внутренние условия деятельности субъекта труда) – знания, представления, образы (общие и специальные), ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы (профессиональные), профессиональное самосознание индивидуально-типологические особенности и профессионально обусловленные способности (психические процессы и профессионально-важные качества, актуализируемые у человека в процессе труда), функциональные состояния.

### **Тема 4. Методы психологии труда (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия**

Методы построения теории в психологии труда (методы построения простых и сложных теоретических объектов, методы интерпретации, номологизации, определения, верификации, доказательства, объяснения). Эмпирико-познавательные методы: наблюдение как деятельность, как методика и метод,

виды наблюдения; опросные методы (беседа, интервью, анкета); метод изучения документации; метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок, трудовой метод; биографический метод; алгоритмический метод; метод обобщения независимых характеристик. Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда. Возможности, ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов.

### **Тема 5. Становление зарубежной психологии труда (2 час.)**

Два основных этапа развития знания о человеческом факторе Ж. Кристенсена. Система оптимизации трудовых действий, организации и управление производством Ф. Тейлора. Идея о «наилучшем пути» - единственном оптимальном способе осуществления конкретной трудовой деятельности. Конец 19 – 20 век – время возникновения психологии труда как науки. Исследования в области профессионального отбора, обучения, тренировки. Человек как звено системы «человек – машина». первые исследования получили в начале XX в. в рамках психотехники (Г. Мюнстенберг, Г. Мид, О. Липман и др.). разработке психотехнических проблем приняли участие такие ученые, как О. Липман, Ф. Гизе, Д. Дрейвер, Ф. Ваумгартен, Э. Штерн и др.

В 1950-е гг. развитие психотехнического направления в Германии, России, США, Англии. Исследование психологических факторов организации труда и практических состояний, проведенное под руководством Г. Майера (1920 г.), явилось основой для крупных исследовательских государственных программ. Анализ индивидуальных различий в целях профессионального отбора. Тестовые программы А. Вернона. Вторая половина XX в. - формирование нового направления в изучении трудовой деятельности. Изучение личности работника в системе организации. Новое направление, организационная психология. Концепции "человеческих отношений" сплоченность (Э. Мейо, Ф. Ротлисберг, А. Маслоу и др.). Психотехника Г. Мюнстенберга.

### **Тема 6. Отечественная психология труда: направления, тенденции (2 час.)**

Основные тенденции в развитии отечественной психологии труда на рубеже XIX-XX вв. (Е.А. Климов и О.Г. Носкова). Техничко-психологическое проектирование средств труда в промышленности. Постепенный переход от интуитивных методов организации труда к их научной обоснованности. Исследования трудовых действий В.П. Горячкина (на основе работ И.М. Сеченова о психофизиологии и биомеханике рабочих движений). Идеи согласованности особенностей человека и техники в сельскохозяйственном труде через специальные процедуры экспертизы сельскохозяйственной техники (принцип безопасности труда). Идеи соответствия человека и техники в отече-

ственном воздухоплавании (Я.Д. Захаров). Техничко-психологическое проектирование в системе железнодорожного транспорта. (С.Н. Кульжинский). Идеи проектирования режимов и условий труда (М.С. Уваров, Л.М. Лялина). Идеи оценки и прогнозирования профессиональной пригодности людей (И.И. Рихтер). Идеи проектирования и формирования субъектных факторов труда.

#### **Тема 7. Психологическое профессиоведение (4 час.) с использованием метода активного обучения – «мозговой штурм»**

Понятия «профессия», «трудовой пост», «трудовая задача», «специальность», «модель специалиста», «должность», «специальность». Трудовой пост и его компоненты. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и профессиональной деятельности человека. Принципы, методы и цели психологического изучения профессий /психологическая профессиография/. Программа /схема/ профессиографирования. Формы представления результатов профессиографирования - профессиограммы и психограммы /в виде качественных описаний, качественно-количественных описаний, алгоритмических схем, аналитических графиков "профилей"/. Понятия профессиография, профессиограмма, психограмма профессии. Структура профессиограммы и психограммы. Методы профессиографии: организационные методы сбора эмпирических данных; методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы. Классификации профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения. Многопризнаковая и многоуровневая (четырёхъярусная) психологическая классификация профессий в целях профориентации (Е.А. Климов), ее структура и возможности применения.

#### **Тема 8. Трудовая мотивация (4 час.) с использованием метода активного обучения – «мозговой штурм»**

Понятия мотивации, потребности, мотива, мотивационно-потребностной сферы, цели, интереса, мотивирования, удовлетворенности трудом. Классификация мотивов труда. Содержательно-структурные и процессуальные модели трудовой мотивации. Модель ожидания и модель справедливости, теория ожидания, теория справедливости. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву). Основные показатели удовлетворенности трудом (К. Замфир). Методы исследования мотивов.

#### **Тема 9. Развитие человека как субъекта труда (2 час.)**

Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова (стадии предыгры, игры, овладения учебной деятельностью, «оптации», адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника). Этапы освоения про-



фессии по А.К. Марковой (адаптация человека к профессии, самоактуализация, гармонизация человека с профессией, преобразование и обогащение человеком своей профессии, этап свободного владения несколькими профессиями, этап творческого самоопределения). Периодизация Д. Сьюпера (этап роста, развитие основных интересов и способностей; этап «разведки»; пробный этап; этап стабилизации, утверждения себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста; этап поддержания, сохранения достигнутых позиций; этап спада, ухода). Периодизации, анализирующие взрослые периоды жизни: периодизация Б. Ливехуда (три аспекта развития – биологическое развитие, психическое развитие, духовная биография; основные фазы жизни после детства – юность, как переходная фаза; первая фаза взрослости; организационная фаза; 35-40 лет – фаза смены ценностей; 40-50 лет – биологический спад и возможность духовного развития; 50-56 лет – если новые ценности не найдены, то возрастает ощущение трагичности (неудачности) жизни и человек все больше уходит в работу. Психосоциальная идентичность как интегративное свойство личности согласно Э. Эриксону (периоды: базальное «доверие – или недоверие»; автономия – или сомнение и стыд; инициативность – или чувство вины; трудолюбие умелость – или чувство неполноценности; идентичность – или непризнание; сотрудничество – или отчуждение, изоляция; дружба – или изолированность; оценка прожитого, осознание идентичности). «Срезовая» характеристика структуры субъекта труда в каждый данный момент его развития представлена в виде уровней его возможного рассмотрения: уровень деяний, уровень действий, уровень макроэлементов действия, уровень микроэлементов действия (по Е.А. Климову). Нормативные кризисы профессионального развития личности, биографический методов изучения кризисов профессионального развития. Методы исследования развития личности профессионала.

**Тема 10. Индивидуальный стиль трудовой деятельности (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия.**

Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина, уровни исследования индивидуальности. Исследование индивидуального стиля деятельности в психологии труда. Эффективный индивидуальный стиль деятельности и «псевдостиль». Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Методы изучения индивидуального стиля деятельности.

**Тема 11. Психология профессионального самоопределения (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия.**

Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор. Сущность

профессионального самоопределения, варианты смысла самоопределения. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения. Основные задачи и конечные цели профориентации. Основные направления профориентации. Формы профессиональной ориентации. Основные методы профориентации (Информационно-справочные методы). Методы профессиональной психодиагностики, методы морально-эмоциональной поддержки, методы помощи в принятии решения). Методы активизации профессионального самоопределения. Цели и процедура профконсультирования. Типы профконсультаций. Характеристики активизирующей профконсультационной методики, методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профориентационной помощи.

**Тема 12. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия.**

Понятия «профессиональный отбор», «профпригодность», «персонал», «кадры», «штаты», «подбор кадров», «найм», «ротация», «увольнение», «анализ работы», «функциональные обязанности», «квалификационные требования», «ориентация», «адаптация», «обучение», «оценка персонала», «управление человеческими ресурсами». Психологическая сущность и структура профотбора. Основные принципы профотбора. Абсолютная и относительная профпригодность. Основные группы методов, используемые в целях профессионального отбора и профессиональной психодиагностики. Подбор и взаимная адаптация работников и работодателей. Стратегии поведения кандидатов. Технологии подбора персонала. Стратегии и технологии эффективного найма. Стандартные программы психологического сопровождения (включения) нового сотрудника. Функции и основные направления работы кадровых служб современного предприятия. Содержание, цели и функции аттестации. Итоговая аттестация, промежуточная аттестация, аттестация по особым обстоятельствам, оценка деловых качеств. Виды оценивания. Методы аттестации. Комплексная система оценки персонала. Общая стратегия аттестации, основные методические приёмы и способы проведения аттестации. Психологические установки, влияющие на эффективность оценивания работников. Психологические основы профессионального обучения (основные требования; компоненты; организация и формы обучения; средства обучения).

**Тема 13. Психология профессиональной работоспособности (4 час.) с использованием метода активного обучения – проблемная лекция**

Понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная, потенциальная), «функциональные состояния человека в трудовой деятельности». Задачи исследования и диагностики работоспособности и функциональных состояний в труде. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда. Виды функциональных состояний. Методы диагностики функциональных состояний. Состояния сниженной работоспособности: утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления. Виды монотонии (сенсорная и моторная), объективные критерии монотонности труда, гиподинамия, сенсорная депривация; психологические способы преодоления монотонности труда. Психическое пресыщение. Профессиональный стресс. Средства снижения профессионального утомления и повышения профессиональной работоспособности (режимы труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда, саморегуляция состояний). Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний (рационализация условий труда, орудий труда, рабочего места, состава трудовых функций и пр.).

#### **Тема 14. Психологические аспекты социально – трудовой реабилитации (2 час.)**

Работоспособность как один из критериев психического здоровья. Психологическая и социально-психологическая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и пополнения трудовых ресурсов страны (цель реабилитации, основные принципы, основные виды реабилитации соматически и психически больных индивидов, и инвалидов). Типы психологической дезадаптации при отсутствии правильных реабилитационных мероприятий. Инвалиды и основные направления индивидуальной программы реабилитации инвалидов. Психология трудотерапии как способа восстановления нарушенных психических функций при ранениях верхних конечностей. Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни. Типичные нарушения работоспособности при выраженных акцентуациях личности. Характеристика трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях.

#### **Тема 15. Психология безопасности (2 час.) с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия**

Психология безопасности – отрасль психологии и область эргономики, её объект и предмет изучения. Основные понятия: «производственная опасность», «несчастный случай», «опасные зоны», «несчастный случай», «опасная ситуация», «авария», «катастрофа», «организация безопасности труда на производстве». Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Мотивация и безопасность труда. Современные представления о причинах разной степени защищенности или подверженности субъекта труда происшествиям. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Информационная и психологическая безопасность в организациях. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

#### **IV. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

##### **Раздел II. Психология человека как субъекта труда (48 час.)**

**Занятие 1. Классификация профессий (Е.А. Климов) (4 час.) с использованием метода активного обучения – решение задач и упражнений в мини-группах.**

1. Представления о разнотипных профессиях;
2. Профессиоведение как знания о профессии, собственных предпочтениях и внутренних ресурсах.
3. Формула профессии
4. Профессионального пути специалиста.
5. Профессиональное самоопределение

**Занятие 2. Профессиографический подход к изучению особенностей деятельности субъекта труда (4 час.) с использованием метода активного обучения – решение задач и упражнений в мини-группах.**

1. Профессиональная деятельность специалиста, способы ее переработки и хранения, последовательность действий, требования к их скорости и надежности, описание специфических условий работы;
2. Важные для работы ключевых психофизиологических функций;
3. Психологический анализ основных моментов профессионального труда человека;
4. Изучение мотивов профессиональной деятельности, удовлетворенности трудом;

5. Типичные ошибки для оптимального перераспределения функций между человеком и машиной.

**Занятие 3. Психограмма субъекта труда (4 час.) с использованием методов активного обучения – дискуссия.**

1. Профессионально - важные качества и способности;
2. Соответствие качеств человека как субъекта деятельности актуальным требованиям к данному субъекту;
3. Рекомендации о степени профессиональной пригодности субъекта труда.

**Занятие 4. Развитие внутренней мотивации (4 час.) с использованием метода активного обучения – решение задач и упражнений в мини-группах.**

1. Содержательно-структурные и процессуальные модели трудовой мотивации.
2. Модель ожидания и модель справедливости, теория ожидания, теория справедливости.
3. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву).
4. Основные показатели удовлетворенности трудом (К. Замфир).
5. Методы исследования мотивов. Методы создания и усиления рабочей мотивации.

**Занятие 5. Функциональные состояния субъекта труда. Оптимизация состояния работоспособности (4 час.) с использованием метода активного обучения – решение задач и упражнений в мини-группах.**

1. Общая характеристика функциональных состояний. Показатели функциональных состояний.
2. Формирование функционального состояния.
3. Структура функционального состояния. Классификация функциональных состояний.
4. Утомление. Причины утомления. Виды утомления. Монотония.
5. Психологический стресс. Общее представление о психологическом стрессе. Когнитивная теория стресса.
6. Психологическая готовность к деятельности. Длительная готовность и временное состояние готовности. Структура состояния психологической готовности. Процесс формирования состояния психологической готовности.
7. Приемы управления функциональными состояниями. Способы поддержания работоспособности.

8. Основные направления индивидуальной профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.

**Занятие 6. Управление конфликтами (6 час.) с использованием методов активного обучения – решение кейса.**

1. Сущность и структура производственного конфликта. Деструктивные и конструктивные функции производственного конфликта. Основные элементы (структура) конфликта. Основные фазы развития производственного конфликта. Причины возникновения конфликтных отношений.

2. Общие характеристики и основные типы конфликтных личностей (Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк).

3. "Психологические игры" на разных этапах выполнения заданий. "Уловки", используемые в ходе публичных обсуждений.

4. Способы управления производственными конфликтами. Стили поведения в конфликте (система Томаса-Килменна).

5. Основные этапы действий при оценке конфликтной ситуации. Варианты управления конфликтом.

6. Основные принципы и тактики разрешения конфликта.

7. Основы техники ведения переговоров (У. Мастенбрук, С.Ф. Фролов). Рекомендации по организации конструктивного обсуждения (И. Мельник).

**Занятие 7. Регулятивные процессы в профессиональной деятельности (4 час.) с использованием методов активного обучения – решение кейса.**

1. Общие психологические характеристики и особенности регулятивных процессов.

2. Целеобразование. Планирование. Прогнозирование.

3. Антиципация. Процесс принятия решения.

4. Основные этапы принятия решения.

5. Результативная сторона процессов принятия решения. Самоконтроль. Коррекция.

**Занятие 8. Психология субъекта профессиональной деятельности (6 час.) с использованием метода активного обучения – решение задач и упражнений в мини-группах**

1. Понятие профессионально важных качеств деятельности.

2. Структура профессиональной пригодности: абсолютные ПВК; относительные ПВК; мотивационная готовность; недопустимые ПВК.

3. Формирование системы профессионально важных качеств. Ведущие и базовые профессионально важные качества.

4. Индексы, применяемые для изучения систем профессионально важных качеств.
5. Профессионально важные качества производительности и качества.
6. Профессионально важные качества освоения деятельности и выполнения деятельности.

**Занятие 9. Индивидуальный стиль деятельности (6 час.) с использованием методов активного обучения – решение кейса.**

1. Понятие стиля деятельности.
2. Соотношение стиля деятельности и способностей.
3. Виды стилей деятельности.
4. Структура стиля деятельности.
5. Пути и механизмы формирования стиля деятельности.
6. Стиль деятельности и ее эффективность. Стили учебной деятельности

**Занятие 10. Развитие личности профессионала (6 час.) с использованием методов активного обучения – решение кейса.**

1. Профессионализация субъекта труда. Основные стадии профессионализации.
2. Прогрессивная стадия профессионального становления личности. Формирование мотивов профессиональной деятельности. Формирование профессиональных знаний и представлений. Формирование профессионально важных качеств личности. Этапы формирования профессиональных способностей.
3. Регрессивная стадия профессионального становления личности. Профессиональная деформация личности. Проявление профессиональной деформации в мотивационной сфере. Проявление профессиональной деформации в познавательной сфере. Профессиональная деформация личностных характеристик. Синдром эмоционального выгорания.
4. Возрастные и биографические кризисы. Стадии развития человека как субъекта труда.

## **V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

### **План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика»**

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	Первая неделя 5 семестра	Конспект (ПР-7) Составление глоссария и конспекта по рекомендуемым пособиям	1	Конспект (ПР-7)
2	Вторая неделя 5 семестра	Подготовка к дискуссии	1	Дискуссия (УО-4)
3	Третья неделя 5 семестра	Творческое задание (ПР-13) Эссе	2	Творческое задание (ПР-13)
4	Четвертая неделя 5 семестра	Конспект (ПР-7) Составление глоссария и конспекта по рекомендуемым пособиям	1	Конспект (ПР-7)
5	Пятая неделя 5 семестра	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)	2	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)
6	Шестая неделя 5 семестра	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)	2	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)
7	Восьмая неделя 5 семестра	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)	2	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)
8	Девятая неделя 5 семестра	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)	2	Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)
9	Десятая неделя 5 семестра	Подготовка к экзамену	2	Собеседование (УО-1), тесты (ПР-1)
			15 час.	

### **Характеристика заданий для самостоятельной работы студентов и методические рекомендации по их выполнению**

Самостоятельная работа необходима для освоения курса, так как она способствует:

- 1) овладению знаниями посредством
  - чтения текста (учебника, дополнительной литературы и т.д.);
  - составления плана текста, графического изображение его структуры, конспектирования, анализа текстовых конструкций и т.д.;
  - работы со справочной литературой;
  - использования компьютерной техники и Интернета и др.;
- 2) закреплению и систематизации информации через



– работу с конспектом лекции, а также над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей;

– подготовку плана.

3) формированию навыка решения задач, которые в последующем встретятся в жизни и профессиональной деятельности.

Можно осуществлять самостоятельную работу индивидуально или в группе в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности заданий.

### **Методические указания по составлению конспекта.**

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта. Ниже даны рекомендации по составлению конспекта.

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта.

2. Выделите главное, составьте план.

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора.

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

6. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства.

При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

**Требования к оформлению конспекта.** Конспект включает титульный лист, собственно текст конспекта. Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля:

верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

### **Критерии оценки написания конспекта**

«Отлично» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, наличие образных и символических элементов, оригинальность обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, отсутствие образных и символических элементов и оригинальности обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), нарушена логика изложения материала, есть содержательные неточности. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

«Неудовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), логика изложения материала не соответствует тексту источника, много содержательных неточностей. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

### **Типовые примеры заданий**

**Задание 1.** Самостоятельно изучить и составить конспект по следующим вопросам:

1. Деятельность и труд.
2. Психологические особенности труда в отличие от других наук от труде (игра, учение и т.п.).

**Задание 2.** Выписать в словарь термины: предмет психологии труда, субъект труда, объект труда, эргономика, психотехника, тектология, профориентация, профессиональное самоопределение, психологические признаки труда.

### **Контрольные вопросы**

1. Что изучает психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина, профессия?
2. Что является предметом психологии труда?
3. Какие основные проблемы и задачи решает психологи труда?

4. Какие этапы развития знания о труде Вы знаете?
5. Что такое психотехника? Какова роль Г. Мюнстенберга в развитии науки?
6. Каковы основные направления работы отечественных психотехников?
  7. В чем характерная особенность развития отечественной психологии труда во второй половине 20-го века?
  8. Каковы особенности психологии труда как междисциплинарного научного направления?
  9. Дайте определение понятий «деятельность» и «труд». Охарактеризуйте психологические особенности труда.

#### **Методические указания для подготовки дискуссии**

**Дискуссия** – это взаимодействие преподавателя и обучающихся, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Дискуссия предназначена для активизации познавательной деятельности аудитории, формирования личностной позиции по рассматриваемой проблеме. Данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания.

Дискуссия позволяет развивать коммуникативную компетентность магистрантов, умение вести дебаты, выражать свою точку зрения и слушать оппонентов. Свободная дискуссия обладает малой регламентацией действий участников. Преподаватель или назначенный ведущий задает актуальную тему и приглашает всех к диалогу. Члены группы могут дополнять выступление своего спикера, а также задавать вопросы оппонентам. Такая работа способствует расширению сознания участников, формированию позиции по тому или иному вопросу. Дискуссии планируются, поэтому позиции свои участники обдумывают заранее. Время такой дискуссии ограничивается 1 аудиторным часом. В завершении обязательно подводятся итоги, отмечаются наиболее яркие и удачные выступления.

Таким образом, данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно магистранты используют свои знания в ходе обсуждения.

Выбор вопросов и темы для обсуждений осуществляет преподаватель в зависимости от конкретных дидактических задач, которые ставятся перед аудиторией.

#### **Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы по подготовке к дискуссии**

При участии в групповой дискуссии студент формулирует собственное мнение по обсуждаемой теме с опорой на литературные первоисточники; должен уметь аргументировать высказываемую точку зрения, приводить примеры; соблюдать этикет общения, не перебивать оппонентов, поддерживать

конструктивный диалог даже в ситуации разногласия по обсуждаемому вопросу. Важными показателями эффективной самостоятельной подготовки к дискуссии является умение ориентироваться в первоисточниках, способность провести сравнительный анализ разных точек зрения (разных авторов), обобщить высказывания всех участников дискуссии и сделать обоснованные комплексные выводы.

**Критерии оценки выполнения самостоятельной работы по подготовке и участию в дискуссии:**

**2 балла** выставляется студенту, если студент активно включается в обсуждение, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его с опорой на данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно- правового характера; не допускает фактологических ошибок, связанных с пониманием проблемы; способен привести иллюстрирующие примеры.

**1 балл** выставляется студенту, если - ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы; для аргументации приводятся примеры, но без опоры на данные отечественных и зарубежных авторов.

**0 баллов** выставляется студенту, если - ответ отсутствует, либо не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы; допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.

### **Типовые примеры заданий**

#### **Примерные темы для групповых дискуссий:**

Тема 1. «Деятельность» и «труд».

Тема 2. Психологические особенности труда в отличие от других наук о труде

Тема 3. Структура профессиограммы и психограммы

Тема 4. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения

#### **Методические указания к подготовке разноуровневых задач, заданий**

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

**Требования к оформлению заданий.** Оформление включает титульный лист, основную часть – прикладываемые материалы к теме творческого задания, список используемой литературы (при необходимости).

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

#### **Критерии оценки выполнения задания**

«Отлично» - задача успешно решена – содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент демонстрирует понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - задание характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. В работе есть элементы творчества, отдельные интересные «находки». Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - задача в основном решена, но содержание раскрыто недостаточно полно. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - задача не решена, содержание не относится в рассматриваемой проблеме. Студент демонстрирует понимание задания, но

собранный информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

### **Типовые примеры заданий**

#### **Задание. Кроссворд**

**Инструкция: опираясь на конспекты – заполнить кроссворд**

#### **По горизонтали**

**2.** Устройства, обнаруживающие и преобразующие первичные сигналы в форму, удобную для последующей обработки и регистрации

**7.** Техническое средство профессиональной подготовки человека-оператора

**8.** Дает возможность определить основные биомеханические параметры движения

**11.** Представляет прибор, позволяющий предъявлять зрительные стимулы на строго определенное, в том числе короткое время

#### **По вертикали**

**1.** Материальный носитель информации

**3.** Стандартизированная методика психологического измерения

**4.** Мотив или мотивационное состояние, побуждающее к познавательной деятельности

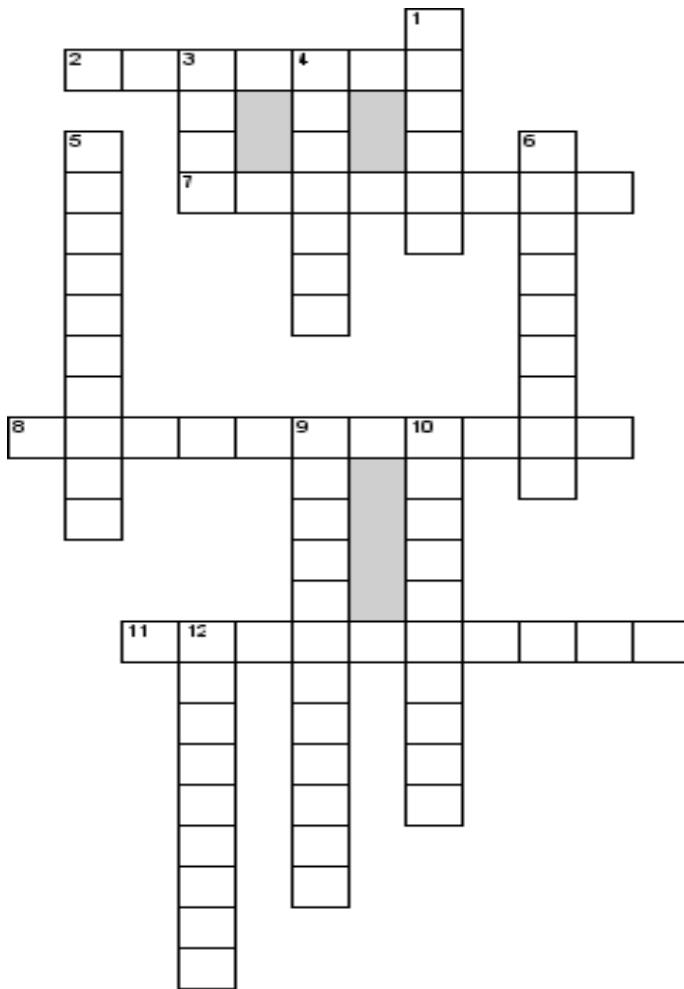
**5.** Научная дисциплина, изучающая трудовые процессы с целью создания оптимальных условий труда

**6.** Эффект ..... - если людям предложить серию заданий и одни из них позволить довести до конца, а другие прервать незавершенными, то впоследствии испытуемые почти в два раза чаще вспоминают незавершенные задания, чем завершенные к моменту прерывания

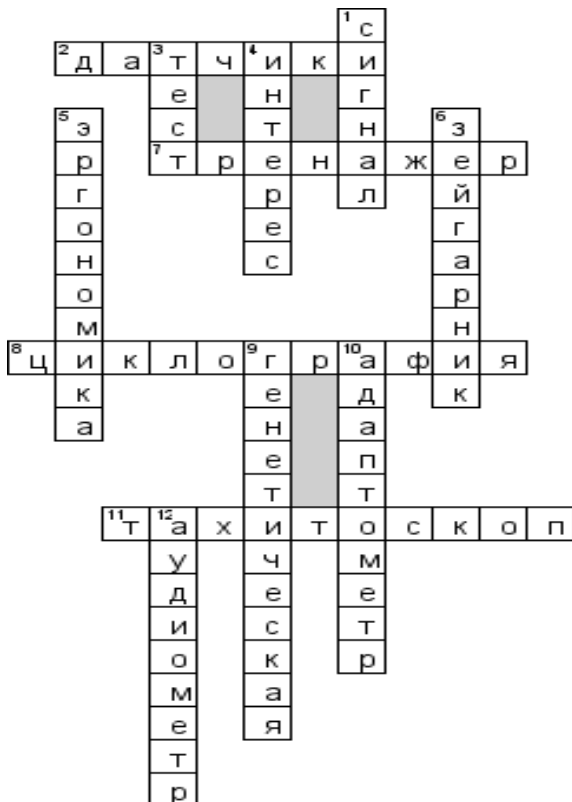
**9.** Память которая связана с сохранением, передачей и воспроизводством информации в поколениях. Она у человека единственная, на которую нельзя оказывать влияние через обучение и воспитание

**10.** Служит для измерения световой чувствительности глаза в процессе темновой адаптации

**12.** Представляет собой специальный электроакустический прибор для исследования слуха

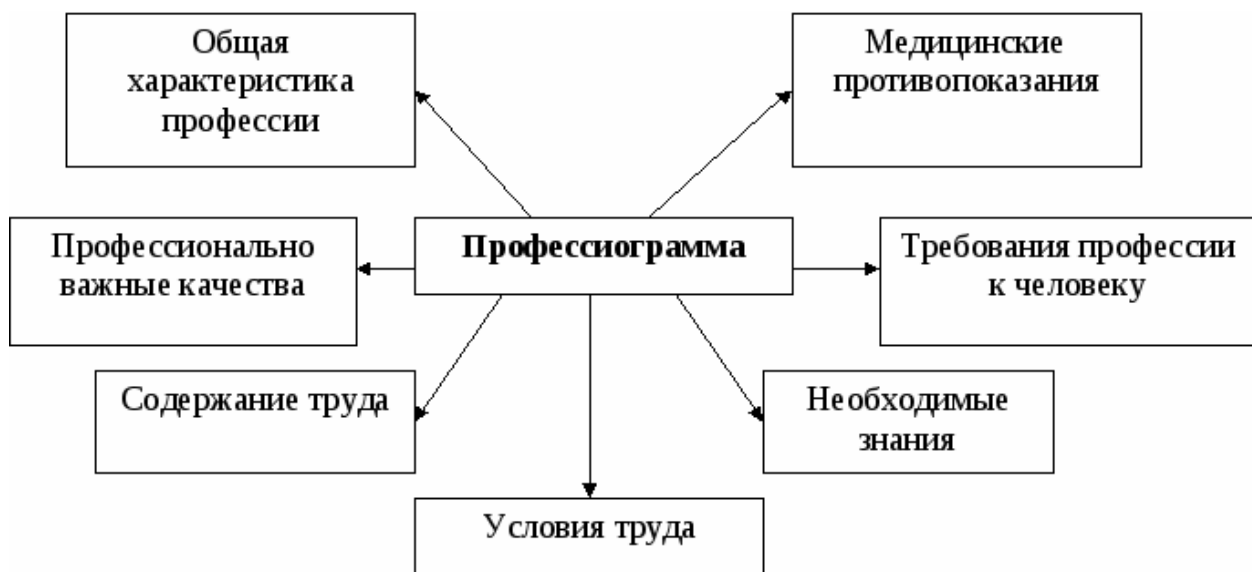


### ОТВЕТЫ



## Задание Профессиограмма

Инструкция: составить профессиограмму по схеме.



## Задание. Психограмма

Инструкция: составить психограмму, выбрав профессию.

НАЗВАНИЕ		ПВК (ПНК)	ПЖК
ИНДИВИД			
СУБЪЕКТ ДЕЯ- ТЕЛЬНО- СТИ	ПСИХОМОТОРИКА		
	СЕНСОРИКА		
	ВНИМАНИЕ		
	ПАМЯТЬ		
	МЫШЛЕНИЕ		
	СЛОЖНЫЕ ФУНКЦИИ		
ЛИЧНОСТЬ			

## Задание. Глоссарий

Инструкция: после каждой темы формируются основные понятия темы и их определения.



Предмет психологии труда  
Субъект труда  
Объект труда  
Эргономика  
Психотехника  
Тектология  
Профориентация  
Профессиональное самоопределение  
Психологические признаки труда  
Процесс труда  
Цели труда  
Предмет труда  
Средство труда  
Производственная среда  
Предметные условия труда  
Социальные условия труда  
Эргатическая система  
Эргатическая функция  
Трудовой пост  
Профессионально-важные  
качества  
Профориентация  
Профессиональное  
самоопределение  
Профессиограмма  
Психограмма  
"Модуль профессии"  
Аналитическая профессиограмма  
Профотбор  
Схема анализа профессии  
Модель специалиста  
Профессия  
Специальность  
Квалификация  
Должность  
Трудовой пост  
Субъективная значимость труда  
Мотивация  
Потребность

Мотив  
Мотивационная сфера  
Содержательные теории мотивации  
Процессуальные теории мотивации  
Удовлетворенность трудом  
Оптант  
Адепт  
Адаптант  
Интернал  
Мастер  
Авторитет  
Наставник  
Деяние  
Действие  
Профорентация  
Профконсультация  
Профессиональное и личностное  
самоопределение  
Карьера  
Профессиональный выбор  
профессиональный отбор  
профпригодность  
персонал  
кадры  
штаты  
подбор кадров  
найм  
ротация  
увольнение  
анализ работы  
функциональные обязанности  
квалификационные требования  
ориентация  
адаптация  
обучение  
Оценка персонала  
Инвалид  
Реабилитация  
Дезадаптация

Трудотерапия  
Реадаптация  
Психология безопасности  
Производственная опасность  
Несчастный случай  
Опасные зоны  
Опасная ситуация  
Авария  
Катастрофа  
Организация безопасности труда на  
производстве

### **Методические указания по подготовке творческих заданий**

**Эссе** – вид самостоятельной исследовательской работы студентов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п. В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Примерная структура эссе:

- определение феномена,
- его смысл, специфика проявления в педагогической деятельности,
- оценка данного феномена
- тенденции в развитии данного феномена.

Ошибки, которые следует избегать: длинные вступления, длинные цитаты, изложение чужих мыслей без ссылки на источник.

Работа над эссе предполагает использование публикаций, но с обязательными ссылками на источник. Правильное цитирование говорит о знакомстве студента с литературой по предмету. Эссе не является кратким изложением какой-то публикации (статьи, главы учебника и т.п.). Оно предполагает аргументированное и обоснованное изложение собственного мнения по определенному вопросу.

**Требования к оформлению эссе.** Оформление эссе включает титульный лист, основную часть – собственно текст эссе.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

#### **Критерии оценки написания эссе**

«Отлично» - содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Проявляет авторское видение проблемы. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - содержание раскрыто в соответствии с темой, проявляя при этом творческий подход. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - содержание в основном раскрыто в соответствии с темой. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, но затрудняется привести весомые аргументы, приводит примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент владеет навыками грамотной письменной речи, но имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - содержание не раскрыто или не соответствует заявленной теме. Студент описывает проблемную ситуацию, но не выражает своё мнение по сформулированной проблеме, затрудняется привести аргументы, привести примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент слабо владеет навыками грамотной письменной речи, имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

#### **Типовые примеры заданий**

1. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии труда.
2. Особенности применения экспериментального метода в психологии труда.
3. Характеристика видов труда с преобладанием сенсорной нагрузки.
4. Методы оценки напряженности труда.
5. Специфика функции внимания в условиях операторской деятельности.
6. Методы диагностики функциональных состояний.
7. Состояние утомления, механизм развития, влияние на деятельность.

### **Методические указания по подготовке к докладу**

Работа студента над сообщением-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства. Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 5-6 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать:

- название,
- сообщение основной идеи,
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов,
- живую интересную форму изложения,
- акцентирование внимания на важных моментах,
- оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

### **Общие обязательные требования к презентации:**

презентация не должна быть меньше 10 слайдов (используется корпоративный формат презентации);

презентация должна визуализировать текст доклада, т.е. в визуальной форме последовательно раскрывать его содержание. Каждым 1-2 абзацам текста должен соответствовать определенный слайд;

первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название; фамилия, имя автора; номер группы.

**Рекомендации по стилю оформлению слайдов:**

- желательно соблюдать единый стиль оформления всей презентации (от единого шрифта до формата визуализации);

- следует избегать эффектов, которые будут отвлекать от сообщения или смыслового ядра презентации;

- вспомогательная информация не должна преобладать над основной;

- для фона слайдов лучше выбрать пастельную гамму цветов, не отвлекающую и не раздражающую реципиентов;

- на одном слайде рекомендуется использовать не более двух-трех цветов одновременно;

- заголовки и текст должны четко выделяться на выбранном фоне;

- следует обратить внимание на цвет гиперссылок (до и после их использования);

- возможности анимации позволят сделать представление информации на слайде более интересным, однако не следует перегружать презентацию различными эффектами, чтобы не отвлекать внимание от содержания, кроме того, их тип и скорость рекомендуется выбирать в зависимости от скорости представления информации докладчиком.

**Рекомендации по представлению информации:**

- краткость и лаконичность (словосочетания или короткие предложения);

- минимальное количество служебных слов (предлогов, наречий, прилагательных);

- заголовки должны быть четки для восприятия аудитории;

- предпочтительно горизонтальное расположение информации;

- наиболее важную информацию следует располагать в центре слайда, или выделять специальными средствами (рамка, шрифт, другой цвет и т.п.);

- надписи лучше располагать под иллюстрациями;

- выбор используемого в презентации шрифта (его типа и размера) зависит от размеров аудитории, в которой предполагается демонстрация презентации, от расстояния аудитории до экрана, от других особенностей аудитории

(обычно для заголовков рекомендуется использовать размер шрифта не менее 24, для прочей информации – не менее 18);

- не рекомендуется смешивать разные типы шрифтов в одной презентации;

- для выделения информации можно использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание (последним не следует злоупотреблять, так как часто оно ассоциируется с гиперссылкой);

- при использовании различных изображений, аудио- и видеороликов следует обратить особое внимание на их качество;

- можно использовать возможности SmartArt, а также изложение материала в таблицах, диаграммах.

- не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации (как правило, не более трех выводов, определений).

**Внимание!** На слайде не должно быть текста с учебника.

### **Критерии оценки презентации доклада:**

<b>Оценка</b>	<b>50-60 баллов (неудовлетворительно)</b>	<b>61-75 баллов (удовлетворительно)</b>	<b>76-85 баллов (хорошо)</b>	<b>86-100 баллов (отлично)</b>
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			
<b>Раскрытие проблемы</b>	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
<b>Представление</b>	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна, использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
<b>Оформление</b>	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с примерами и/или пояснениями

### **Рекомендации по составлению развернутого (сложного) плана**

Развернутый план – это четкое последовательное представление частей содержания по изучаемой теме в кратких формулировках, отражающих тему или основную идею в многообразии смысловых связей.

**План состоит из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов.**

1. Три обязательных пункта должны быть детализированы в подпунктах. Минимум должно быть три подпункта, за исключением случаев, когда это невозможно исходя из теории. Пункты \ подпункты, имеющие абстрактно-формальный характер и не отражающие специфики темы, не засчитываются при оценивании

2. План должен содержать не менее трех пунктов, которые нельзя назвать «абстрактно-формальными» (например, пункт «Понятие социализации» является абстрактно-формальным и не засчитывается в эти три обязательных пункта);

3. План включает не менее трех подпунктов, которые раскрывают данную тему, по существу.

4. В названии пунктов не должны повторяться сходные формулировки.

#### **Общие рекомендации по оставлению плана:**

1. Разделите содержание на смысловые, выделив главную мысль. Назовите (озаглавьте каждую часть)

2. В каждой части выделите несколько положений, развивающих главную мысль темы.

### **Критерии оценки развернутого (сложного) плана**

<b>Оценка</b>	<b>50-60 баллов (неудовлетворительно)</b>	<b>61-75 баллов (удовлетворительно)</b>	<b>76-85 баллов (хорошо)</b>	<b>86-100 баллов (отлично)</b>
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			



<b>Раскрытые темы</b>	Тема не раскрыта, план содержит два пункта, отсутствуют подпункты и выводы.	Тема раскрыта не полностью, план содержит менее трех пунктов. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Тема раскрыта. Не все выводы сделаны и/или обоснованы. План содержит не менее трех пунктов, наличие которых позволяет раскрыть данную тему, по существу. Оба обязательных пункта детализированы в подпунктах. Количество подпунктов каждого пункта менее трех. Выводы обоснованы	Тема раскрыта полностью, план содержит не менее трех пунктов, наличие которых позволяет раскрыть данную тему, по существу. Оба обязательных пункта детализированы в подпунктах. Количество подпунктов каждого пункта должно быть не менее трех. Выводы обоснованы.
<b>Корректность формулировок пунктов/подпунктов плана</b>	Представляемая информация логически не связана. Формулировки пунктов и подпунктов плана некорректны, содержат смысловые ошибки и неточности	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Формулировки пунктов и подпунктов плана некорректны, содержат смысловые ошибки и неточности	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Формулировки пунктов и подпунктов плана частично некорректны, содержат смысловые ошибки и неточности	Представляемая информация, систематизирована, последовательна и логически связана. Формулировки пунктов и подпунктов плана корректны, не содержат смысловые ошибки и неточности
<b>Оформление</b>	Наличие ошибок (грамматических и/или по оформлению)	Отсутствуют ошибки в представляемой информации	Отсутствуют ошибки в представляемой информации	Отсутствуют ошибки в представляемой информации

### Типовые примеры заданий

#### Примерные темы докладов

1. Виды и организация режимов отдыха и труда.
2. Специфика формирования мотивации профессионалов.
3. Сравнительная характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
4. Классификация профессий в целях профориентации: содержание, возможности использования.
5. Понятие и виды профессионально-важных качеств.
6. Соотношение категории способностей и понятия профессионально-важных качеств.

7. Структура профессионального обучения.
8. Активные методы в профессиональном обучении.
9. Проблема профотбора в работах отечественных психотехников.
10. Критерии отбора и комплектования малой рабочей группы.
11. Совместимость и срабатываемость членов трудового коллектива.
12. Феномен психического выгорания личности в отечественной и зарубежной психологии: сущность, причины возникновения.
13. Проблема профессиональной деформации личности.
14. Факторы, влияющих на оценку персонала.
15. Психологические особенности людей, страдающих хроническими заболеваниями.
16. Современные программы психологической реабилитации инвалидов.
17. Ассесмент – центр как метод комплексной оценки персонала.

#### **Методические указания к подготовке тестовых заданий**

Контроль или проверка результатов обучения – обязательный компонент учебного процесса. Он имеет место на всех стадиях обучения, но особое значение приобретает после изучения какого-нибудь раздела или программы дисциплины в целом. Суть проверки результатов обучения состоит в выявлении уровня усвоения знаний, который должен соответствовать образовательному стандарту по данной дисциплине.

Представленные тесты могут быть использованы как для текущего контроля по отдельным разделам дисциплины, так и для итогового контроля по всем разделам в ходе проведения зачетов и экзаменов. Все они относятся к тестам открытой формы.

Методически тестовые задания могут выполняться разными способами:

а) с помощью преподавателя, который может последовательно зачитывать вопросы и варианты ответов на них, а студенты выбирают один из них и письменно заносят в свою рабочую тетрадь;

б) студенты самостоятельно выбирают правильный ответ (обводя кружком соответствующую букву) на распечатанном для каждого студента тестовом задании.

в) самостоятельно, если есть компьютерный вариант дидактических тестов, ключи правильных ответов, система перевода баллов в отметку.

Предлагаются следующие критерии оценок знаний:

более 86 - 100 % правильных ответов – «отлично»;

более 76 - 85 % правильных ответов – «хорошо»;

более 61 - 76 % правильных ответов – «удовлетворительно»;

менее 60 % правильных ответов – «неудовлетворительно» («не зачтено»).

### Типовые примеры заданий

1. Найдите наиболее точное продолжение: «Профессиональное становление личности – это...»

а) самоактуализация индивида, его стремление совершенствоваться и развиваться;

б) умение находить личностный смысл в профессиональной деятельности;

в) избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной профессии в частности;

г) *движение личности в пространстве и времени профессионального труда.*

2. Кому принадлежит определение: «Профессия — это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития».

а) А.К. Марковой; б) Э.Ф. Зееру; в) *Е.А. Климову*; г) В.Г. Макушину.

3. Кого считают основателем научного менеджмента? (Подсказка: в организации труда он первым поставил проблему управления людьми).

а) Аристотеля; б) *Ф. Тейлора*; в) Ф. Джилберта; г) Г. Мюнстерберга.

4. Найдите лишнее: «Объектом психологии труда являются: ...»

а) трудовая деятельность, ее человеческая составляющая;

б) сам труд, трудовой процесс, трудовая деятельность;

в) *взаимодействие личности и профессии*;

г) труд как социальная активность человека в качестве СТД.

5. Кто из психологов в своей классификации попытался объединить теорию личности с теорией выбора профессии?

а) Г. Ю. Айзенк; б) Е.А. Климов; в) *Дж. Холланд*; г) Н.С. Пряжников.

8. Найдите лишнее: «Профессиографирование бывает ...»

а) информационное; б) диагностическое; в) *практическое*; г) прогностическое.

6. Найдите лишнее: «Отечественные ученые выделяют три причины быстрого забвения психотехники: ...»

а) разочарование в ее эффективности;

б) неэффективность объектного метода;

в) *недостаточная квалификация и опыт практических психологов*;

г) неспособность психологов выйти за рамки психологической науки.

7. Какой период жизни человека, по мнению акмеологов, совпадает с его наибольшими потенциальными возможностями, стадией мастерства?

а) 20–30 лет; б) 25–40 лет; в) 30–45 лет; г) 40 – 55 лет;

8. Признание права субъекта самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия – это ... психологического сопровождения.

а) мотив; б) содержание; в) цель; г) *важнейший принцип*.

9. Ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта – это...

а) профессия; б) специализация; в) рабочая зона; г) *трудовой пост*.

10. Под профессионально важными качествами понимают ... качества субъекта, включенные в деятельность и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества и надежности:

а) деловые; б) специальные; в) профессиональные; г) *любые*.

11. Что является центральной задачей психологического сопровождения работника на стадии мастерства (акме)?

а) моральное и материальное стимулирование;

б) развитие познавательных интересов;

в) *развитие его профессиональной компетенции*;

г) содействие повышению оплаты труда.

12. Набор взаимосвязанных признаков, отношений и свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде, которыми он должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту, по Климову, – это ..... труда.

а) объект; б) *предмет*; в) средство; г) орудия.

13. Комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека вообще, как представителя вида homo sapiens, выступающего в качестве субъекта труда В.А. Толочек называет ...

а) психологией труда в узком смысле слова;

б) психологией труда;

в) *психологией труда в широком смысле слова*;

г) эргономикой.

14. Неправильные действия работника, который знал их возможные последствия и умел выполнить их безопасно, но не сделал этого, называются ...

а) ошибочными; б) опасными; в) аварийными; г) *нарушениями*.

15. Работоспособность, имеющую место при мобилизации всех резервов организма, называют ... работоспособностью.

а) *общей*; б) реальной; в) актуальной; г) фактической.

16. К эволюционно отобранными особенностями человека, обеспечивающим, его адаптированность, относят: ...

- а) инстинкты;
- б) уровень профессиональной подготовки;
- в) *тип ВНД и темперамент;*
- г) уровень развития познавательных процессов.

17. Какие способности имеет в виду В.Д. Шадриков, понимая под ними «свойства психических процессов и психомоторные функции, обеспечивающие эффективность деятельности»?

- а) общие;
- б) специальные;
- в) индивидуальные;
- г) *профессиональные.*

18. Сколько видов адаптации обычно выделяют, рассматривая этапы вхождения работника в производство?

- а) один; б) *два;* в) три; г) четыре.

8. Величину затрат (физических, нервно-психических и др.), обеспечивающих выполнение работы на заданном уровне, называют ... деятельности.

- а) качеством; б) *ценой;* в) нормой; г) эффективностью.

19. В психологии труда различают ... работоспособность.

а) реальную и потенциальную; б) реальную и резервную; в) *общую и фактическую;* г) актуальную и потенциальную.

20. В нормативных актах – инструкциях, положениях, предписаниях, рекомендациях, технической документации – обычно отражаются:

а) трудовые функции; б) функции средств труда; в) эргатические функции; г) *обязанности.*

21. Отличительными особенностями человека как субъекта труда являются: индивидуальность, саморегулирование, активность, взаимосвязь с социальной средой и обязательно – ...

а) хорошее настроение; б) установка на продуктивный труд; в) думы о зарплате; г) *самосознание.*

22. Способности, которые позволяют достичь значительных результатов в том или ином виде деятельности, называют...

а) оптимальными; б) профессиональными; в) *специальными;* г) практическими.

23. Профессиограмма - это

а) .. *описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку.*

б) комплекс мероприятий, позволяющих выявить лиц, наиболее пригодных по своим индивидуальным качествам и возможностям для обучения и дальнейшей профессиональной деятельности.

в) психологическое описание профессии.

г) совокупность проф. качеств, свойств личности, обеспечивающих необходимый уровень профессионализма или взаимное соответствие данного человека в данной области приложению его сил в данное время.

24. Человек-природа, человек-техника, человек-человек, человек - знаковая система, человек -художественный образ - это критерии, характеризующие

а) *типологию профессий*

б) типологию личности

в) типологию профессионально-важных качеств

г) типологию проф. Ценностей

25. К качествам, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности автогонщика, относятся:

а) развитый эстетический и художественный вкус;

б) развитая моторика пальцев.

в) *быстрота реакции;*

г) высокая помехоустойчивость

26. К качествам, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности военного, относятся:

а) *способность быстро организовывать себя и других на выполнение задания;*

б) способность конструировать;

в) развитое дедуктивное мышление (умение мыслить от общего к частному);

г) чистая, ясная дикция

27. К качествам, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности пожарного, относятся:

а) хорошее развитие мускулатуры кистей рук и плечевого пояса;

б) память на числа и символы;

в) реализация и воплощение в жизнь творческих идей и замыслов;

г) *способность к принятию самостоятельных решений.*

28. Решите тестовую задачу, предлагаемую пилотам ВВС США: Вы пилотируете двухместный самолет, на крутом вираже с места пассажира за борт падает Королева Великобритании. Ваши действия?

а) прыгнуть с парашютом и спасти Королеву

б) прыгнуть без парашюта (покончить с собой)

- в) приземлиться поближе к границе или в порту
- г) выровнять самолет после потери груза и продолжить полет.

29. Психограмма – это

30 . Трудовой пост – это

- а) реальное пространство трудовой деятельности человека;
- б) вид занятия в рамках одной профессии или специальность;
- в) сосредоточении деятельности в рамках одного занятия;
- г) пространство активного сбора и передачи информации, а также управляющий воздействий на средства и предметы труда.

31. Перечислите профессиографические методы:

32. Эргономика – это

33. Что не входит в структуру психогаммы

34. Деятельность человека, направленная на изменение и преобразования действительности ради удовлетворения своих потребностей на создание материальных и духовных ценностей, называется:

35. Автором первой научной системы организации труда считают:

36. Основателем психотехники считают:

Ответ: Мюнстерберг

37. Кто определил важность процесса общения в производственных отношениях?

- а) Ф. Херцберг;
- б) У. Мур;
- в) Д. Мак-Грегор;
- г) Э. Мейо.

38. Можно ли назвать трудом художественное вышивание, участие в самодеятельности, занятия в спортивной секции, проституцию, сдачу квартир в наем, досуг, сбор лесных ягод? Аргументируйте ответы.

39. Дайте свое определение следующих понятий:

Субъект труда

Объект труда,

Предмет,

Средства, условия и результат труда.

40. Попробуйте определить предмет, средства, условия и результаты труда дворника, бармена, продавца, учителя.

### **Методические указания к подготовке к собеседованию**

Подготовка к собеседованию начинается с внимательного слушания и записи лекций. Конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда,

когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

### **Критерии оценивания результатов собеседования**

1. Требования к конспекту для практических занятий:
  - должен быть в отдельной тетради, подписанный;
  - обязательно писать план занятия с указанием темы, вопросов, списка литературы и источников;
  - отражать проблематику всех поставленных вопросов (анализ источника, литературы);
  - иметь по ним аргументированные выводы.
2. Требования к устному ответу:
  - уровень освоения студента учебного материала;
  - обоснованность и четкость изложения ответа;
  - умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
  - умение четко сформулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия;
  - умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
  - умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать ее.

Ответ оценивается как «отличный», если студент:



1) полно излагает изученный материал, дает правильное определение понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Ответ оценивается как «хороший», если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке теорий;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Можно считать пороговый уровень не достигнутым, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и теорий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

## VI. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Основные категории и проблемы психологии труда	ПК-2.2 информирует людей о факторах, препятствующих развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи	Знает, умеет, владеет	Конспект (ПР-7) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы экзамена № 1-3
		ПК-3.2 осуществляет планирование и подготовку способов, методик для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей	Знает, умеет, владеет	Дискуссия (УО-4) Доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы экзамена № 4-8

		ПК-3.3 организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику и укрепление психологического здоровья людей	Знает, умеет, владеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы экзамена № 9-10
2	Раздел 2. Психология человека как субъекта труда	ПК-2.2 информирует людей о факторах, препятствующих развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи	Знает, умеет, владеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)	Вопросы экзамена № 11-13
		ПК-3.2 осуществляет планирование и подготовку способов, методик для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей	Знает, умеет, владеет	Творческое задание (ПР-13)	Вопросы экзамена № 14-16
		ПК-3.3 организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику и укрепление психологического здоровья людей	Знает, умеет	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	Вопросы экзамена № 17-21

## VII. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература

*(электронные и печатные издания)*

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / Бодров В.А. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 512 с. — ISBN 978-5-4486-0831-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88205.html>
2. Гладышев Ю.В. Психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие / Гладышев Ю.В., Гладышева Н.Г. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 283 с. — ISBN 978-5-4497-1185-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/108242.html>
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00129-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453168>

4. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00131-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453169>

5. Психология труда, инженерная психология и эргономика + дон материалы в ЭБС: учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2017. — 529 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02312-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/400941>

6. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/478140>

7. Спасенников В.В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / Спасенников В.В. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 302 с. — ISBN 978-5-4486-0817-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88162.html>

### **Дополнительная литература**

*(печатные и электронные издания)*

1. Власова Л.П. Психология безопасности труда и эргономика: практикум / Власова Л.П. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2019. — 49 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102133.html>

2. Курбатов В.А. Безопасность жизнедеятельности. Условия труда: учебное пособие для бакалавров / Курбатов В.А., Рысин Ю.С., Яблочников С.Л. — Саратов: Вузовское образование, 2021. — 95 с. — ISBN 978-5-4487-0776-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/105662.html>

3. Курбатов В.А. Безопасность жизнедеятельности. Микроклимат: учебное пособие для бакалавров / Курбатов В.А., Рысин Ю.С., Яблочников С.Л. — Саратов: Вузовское образование, 2021. — 93 с. — ISBN 978-5-4487-0733-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/100494.html>

4. Митина, Л. М. Психология труда учителя: учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 337 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12791-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448321>

5. Прусова Н.В. Психология труда: учебное пособие / Прусова Н.В., Боронова Г.Х. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>

6. Пономаренко В.А. Профессия - психолог труда / Пономаренко В.А. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 399 с. — ISBN 978-5-9270-0114-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88368.html>

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

В учебном процессе по дисциплине используются следующие информационно-справочные и поисковые системы, а также программное обеспечение и электронные библиотечные системы:

– Поисковые системы: Google, Mail.ru, Yandex;

Программное обеспечение:

– Операционная система Windows;

– Пакет прикладных программ Microsoft Office: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point.

Электронные библиотечные системы:

– Научная библиотека ДВФУ – режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

– Электронно-библиотечная система Znanium.com – режим доступа: <http://www.znaniun.com>

– ЭБС Издательства «Лань» – режим доступа: <http://e.lanbook.com>

– ЭБС IPRbooks – режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

### **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

1. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/> ,

2. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/> ,

3. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU> ,

Мультимедийная аудитория: проектор Mitsubishi EW330U, экран проекционный ScreenLine Trim White Ice, профессиональная ЖК-панель 47", 500 Кд/м<sup>2</sup>, Full HD M4716CCBA LG, подсистема видеоисточников документ-камера CP355AF Avervision; подсистема видеокоммутации; подсистема аудиокоммутации и звукоусиления; подсистема интерактивного управления.

## **VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются следующие формы работ: проведение лекций, практических занятий и контрольных работ.

Лекционные занятия ориентированы на освещение вводных тем в каждом разделе курса и призваны ориентировать студентов в предлагаемом материале, заложить научные и методологические основы для дальнейшей самостоятельной работы студентов.

Практические занятия акцентированы на решение задач и упражнений и призваны стимулировать развитие логической интуиции и рационального мышления.

В работе со студентами используются разнообразные средства, формы и методы обучения (информационно-развивающие, проблемно-поисковые).

Особо значимой для профессиональной подготовки студентов является самостоятельная работа по курсу, которая является продолжением аудиторной практической работы и заключается, прежде всего, в тренировке навыка решения логических задач и упражнений. Для осуществления этой работы студенты отбирают необходимый материал по изучаемому вопросу и анализируют его. В рамках учебного курса приветствуется поиск и разбор логических кейсов, которые проверяются преподавателем, обсуждаются со студентами и учитываются при итоговом контроле знаний по курсу.

Студентов необходимо познакомить с основными источниками, без которых невозможно полноценное понимание проблематики курса. Поэтому эти источники рекомендованы студентам для домашнего изучения и включены в программу.

Требования к рабочим местам студентов и преподавателя для проведения лекционных и практических занятий подробно описаны в Рабочей про-

грамме учебной дисциплины (Раздел VII). Требования к рабочему месту студента для выполнения самостоятельной работы – такие же, как и для выполнения практических работ.

Работа студента в рамках каждой темы строится следующим образом:

- 1) прослушать лекцию в аудитории (лекция проводится преподавателем с использованием активного метода обучения и, иногда, электронного курса);
- 2) во внеурочное время в рамках самостоятельной работы ещё раз проработать материалы лекции в электронном курсе;
- 3) на практическом занятии в мини-группах решать логические упражнения, задачи, выполнять другие задания по теме;
- 4) во внеурочное время в рамках самостоятельной работы завершить выполнение заданий и выставить (по требованию преподавателя) соответствующие файлы в электронный курс;
- 5) перед выполнением очередного задания проверить (в электронном курсе) результаты оценивания преподавателем предыдущего задания.

Методические указания по сдаче экзамена

Экзамен принимается ведущим преподавателем. В исключительных случаях, по согласованию с заместителем директора Школы по учебной и воспитательной работе, директор департамента имеет право принять экзамен или зачет в отсутствие ведущего преподавателя.

Форма проведения экзамена – балльно-рейтинговая, утверждена на заседании департамента психологии и образования в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины. В процессе реализации курса у каждого студента накапливаются баллы за работу на лекционных, практических, контрольных занятиях за самостоятельную работу, которые суммируются в конце курса и являются основанием для решения о проставлении студенту экзамена.

Зачетно-экзаменационные ведомости являются основными первичными документами по учету успеваемости студентов. Администраторы образовательных программ до начала процедуры приема зачетов и экзаменов формируют зачетно-экзаменационные ведомости.

В зачетную книжку студента и в зачетно-экзаменационную ведомость вносятся только положительные оценки, неудовлетворительные оценки вносятся только в зачетно-экзаменационную ведомость. Неявка студента на зачет без уважительной причины может быть засчитана как получение неудовлетворительной оценки, при этом в ведомости делается запись «не явился».

Студент, не согласный с выставленной оценкой, имеет право в течение следующего рабочего дня подать заявление, согласованное с руководителем ООП, на имя директора Школы с просьбой о передаче зачета комиссии. В

случае обоснованности поданного заявления директор Школы создает комиссию в составе не менее 3 профильных преподавателей по соответствующей кафедре. Оценка, полученная студентом во время пересдачи зачета комиссии, является окончательной.

## IX. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс д.26, корпус F, ауд. F514, площадь 28 м <sup>2</sup>	Экран с электроприводом 236*147 см Trim Screen Line; Проектор DLP, 3000 ANSI Lm, WXGA 1280x800, 2000:1 EW330U Mitsubishi; Подсистема специализированных креплений оборудования CORSA-2007 Tuarex; Подсистема видеокоммутации: матричный коммутатор DVI DXP 44 DVI Pro Extron; удлинитель DVI по витой паре DVI 201 Tx/Rx Extron; Подсистема аудиокоммутации и звукоусиления; акустическая система для потолочного монтажа SI 3CT LP Extron; цифровой аудиопроцессор DMP 44 LC Extron; расширение для контроллера управления IPL T CR48
Читальные залы Научной библиотеки ДВФУ с открытым доступом к фонду (корпус А – уровень 10)	Моноблок HP ProOne 400 All-in-One 19,5 (1600x900), Core i3-4150T, 4GB DDR3-1600 (1x4GB), 1TB HDD 7200 SATA, DVD+/-RW, GigEth, Wi-Fi, BT, usb kbd/mse, Win7Pro (64-bit) + Win8.1Pro (64-bit), 1-1-1 Wty Скорость доступа в Интернет 500 Мбит/сек. Рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованы: портативными устройствами для чтения плоскопечатных текстов, сканирующими и читающими машинами видеувеличителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## X. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Аттестация студентов по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. В ЭОС ДВФУ на платформе 1С составляется рейтинг-план дисциплины, выполнение которого отражает успешность освоения курса и сформированности компетенций.

По дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика» учебным планом предусмотрен зачет, который выставляется по результатам успешного выполнения контрольных мероприятий, предусмотренных программой курса и отраженных в рейтинг-плане. Таким образом, оценочные средства, применяемые для текущего контроля, являются и оценочными средствами для промежуточной аттестации по дисциплине.

Для повторной промежуточной аттестации (для тех, кто в силу каких-либо причин не выполнил в отведенное учебным планом время требуемые формы работы) по дисциплине используются вопросы к экзамену.

#### **Используемые формы оценивания (оценочные средства)**

- Устный опрос (УО): Собеседование (УО-1);
- Письменные работы (ПР): Разноуровневые задачи и задания (ПР-11).

#### **Индикаторы достижения освоения дисциплины (дескрипторы индикаторов компетенций)**

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Код и формулировка индикатора компетенции</b>	<b>Дескрипторы и соответствующие оценочные средства</b>
ПК- 2 Способен осуществлять просветительскую деятельность по повышению психолого-педагогической культуры человека	ПК-2.2 информирует людей о факторах, препятствующих развитию личности детей и взрослых, о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знает и ориентируется в проблеме предмета и метода психологии труда (УО-1);</li> <li>• называет основные этапы истории зарубежной и отечественной психологии труда (УО-1);</li> <li>• знает составляющие психogramмы (ПР-7);</li> <li>• умеет объяснить психологическое понимание труда и профессии (ПР-11);</li> <li>• умеет определить понятия «модель специалиста», профессиограмма, психogramма, «формула профессий» (УО-4);</li> <li>• владеет схемой анализа профессий (ПР-11);</li> <li>• владеет навыками составления психogramмы (ПР-11);</li> <li>• владеет навыками анализа психологических особенностей системы «человек-техника», «человек-человек» (ПР-13).</li> </ul>



ПК-3 Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику и укрепление психологического здоровья людей	ПК-3.2 осуществляет планирование и подготовку способов, методик для реализации профилактической работы, направленной на укрепление психологического здоровья людей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знает проблему психического выгорания (УО – 1);</li> <li>• называет и объясняет профессиональные деструкции (ПР-7);</li> <li>• знает проблему адаптации и ее виды (УО-1);</li> <li>• умеет объяснить понятие стресса и функциональные состояния работника (ПР-11);</li> <li>• умеет классифицировать факторы, обуславливающие процесс адаптации (ПР-11);</li> <li>• владеет способами и методиками для реализации профилактической работы, направленной на выгорание (ПР-13);</li> <li>• владеет навыками создания программ адаптации для работников организации (ПР-11).</li> </ul>
	ПК-3.3 организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику и укрепление психологического здоровья людей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знает внешние и внутренние факторы, влияющие на работоспособность человека (УО – 1);</li> <li>• называет функциональные состояния и их виды (ПР-7);</li> <li>• знает сущность и структуру производственного конфликта, и способы его разрешения (УО-1);</li> <li>• знает понятие эргономики, определяет методы и функции эргономики (ПР-7);</li> <li>• умеет классифицировать причины ошибок человека при травматизме и аварийности (УО-1);</li> <li>• умеет определить сущность понятий профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор (УО-3);</li> <li>• владеет навыками создания программ по профилактике и преодолению неблагоприятных состояний при монотонном труде (УО-3);</li> <li>• владеет навыками организации профконсультация (ПР-11);</li> </ul>

### УО-1 Собеседование

- проводится в рамках семинарского занятия, содержание вопросов определено в соответствующих темах в разделе II настоящей программы («Структура и содержание практической части курса»).

#### Критерии оценивания собеседования

5 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

4 балла – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.

3 балла - ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, 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; недостаточным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

2 балла – ответ допускает серьезные ошибки в содержании, обнаруживает значительное незнание изучаемой области.

### **ПР-11 Разноуровневые задачи и задания**

- проводится в рамках практического занятия, выполняется в зависимости от сложности задачи каждым студентом индивидуально либо коллективно.

#### **Критерии оценки решения задач:**

5 баллов - ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала «Психология труда, инженерная психология и эргономика» и конкретных вопросов, а также основного содержания контрольной работы.

4 балла - знание узловых проблем программы и основного содержания курса; знание концептуально-понятийного аппарата

3 балла – фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов курса.

2 балла – незнание, либо отрывочные ответы на задачи, слабое представление о данном учебно-программном материале.

#### **Вопросы к экзамену**

1. Проблема предмета и метода психологии труда. Основные разделы психологии труда.
2. История зарубежной и психологии труда. Психотехника и ее кризис.
3. История отечественной психологии труда.
4. Психологическое понимание труда и профессии.

5. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.
6. Понятия: «модель специалиста», профессиограмма, психограмма, «формула профессий», схема анализа профессий.
7. Профессиография, методы, виды профессиограмм и общая схема профотбора.
8. Психограмма и ее составляющие.
9. Выгорание и проблема профессиональных деструкций.
10. Психологические особенности системы "человек - техника", «человек – человек».
11. Представление об организации. Понятие «организационная культура».
12. Психология стресса и функциональных состояний работника.
13. Понятие об адаптации. Виды адаптации. Факторы, обуславливающие процесс адаптации.
14. Внешние и внутренние факторы, влияющие на работоспособность человека. Понятие о функциональных состояниях. Виды функциональных состояний. Утомление и его динамика в процессе труда.
15. Монотонность труда, ее виды и критерии оценки. Профилактика и преодоление неблагоприятных состояний при монотонном труде. Рационализация режима труда и отдыха.
16. Психологические особенности совместной трудовой деятельности. Взаимоотношения в трудовых коллективах.
17. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности. Классификация причин ошибок человека.
18. Сущность и структура производственного конфликта. Способы разрешения производственного конфликта.
19. Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
20. Методы профориентации. Типы профконсультаций.
21. Понятие эргономики. Методы и функции эргономики. История становления эргономики как научной дисциплины. Виды эргономики.

**Критерии выставления оценки за устный ответ студента на зачете по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика»**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экза- мена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
<b>5 баллов</b>	<i>«отлично» / «зачтено»</i>	Оценка <b>«отлично»</b> / <b>«зачтено»</b> выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
<b>4 балла</b>	<i>«хорошо» / «зачтено»</i>	Оценка <b>«хорошо»</b> / <b>«зачтено»</b> выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
<b>3 балла</b>	<i>«удовлетворительно» / «зачтено»</i>	Оценка <b>«удовлетворительно»</b> / <b>«зачтено»</b> выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
<b>2 балла</b>	<i>«неудовлетворительно» / «не зачтено»</i>	Оценка <b>«неудовлетворительно»</b> / <b>«не зачтено»</b> выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

### Примерный рейтинг-план дисциплины

Календарный план контрольных мероприятий на  
экзамен

(зачет и/или экзамен)

№	Примерная дата внесения в АРС	Примерная дата проведения	Наименование контрольного мероприятия	Форма контроля	Весовой коэффициент	Максимальный балл	Минимальный балл для прохождения промежуточной аттестации
<b>Основные контрольные мероприятия</b>							
1	6 неделя	1-5 неделя	Посещение	Конспект	50	50	30
			Работа на занятии	Доклад	40	40	30
2	9 неделя	6-8 неделя	Тестирование	Тест	10	10	9
3	10 неделя	9-10 неделя	Практическое задание	Разноуровневые задачи и задания	25	25	18
4	12 неделя	7-12 неделя	Практическое задание	Разноуровневые задачи и задания	30	30	25

### Шкала соответствия рейтинга по дисциплине и оценок

Рейтинг студента	Оценка промежуточной (семестровой) аттестации по экзамену
Менее 61 %	неудовлетворительно
От 61 % до 75%	удовлетворительно
От 76% до 85%	хорошо
От 86% до 100%	отлично