

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова
Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии



А.В.Карпов

«16» мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

«Психология труда, инженерная психология, эргономика»

программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре
по научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная
эргономика

Форма обучения очная

Программа рассмотрена на заседании кафедры
психологии труда и организационной психологии

18.04.2022 года, протокол № 8

Ярославль

1. Цели освоения дисциплины.

Познакомить аспирантов с современными научными подходами в области психологии труда, фундаментальными теориями и концепциями, закономерностями психических явлений в процессе труда, методологией изучения трудовой деятельности. В свете современных тенденций особенное значение приобретает изучение вопросов формирования личности профессионала, что также отражается в тематике курса. Программа включает разделы и темы о психологических особенностях трудовой деятельности, традиционно разрабатываемых в русле отечественной и зарубежной науки.

2. Место дисциплины в структуре программы аспирантуры

Данная дисциплина является обязательной для освоения и направлена на подготовку к сдаче кандидатского экзамена по специальной дисциплине в соответствии с темой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук по научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы аспирантуры, и критерии их оценивания

В результате освоения дисциплины аспирант должен:

Знать:

1. Современные научные достижения в области психологии труда, фундаментальные теории и концепции, закономерности психических явлений в процессе труда;
2. Содержание фундаментальных теорий и концепций, закономерностей психических явлений в процессе труда в области психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики;

Уметь:

1. Проводить критический анализ и оценку современных научных достижений в области психологии труда, инженерной психологии и когнитивной в соответствие с темой своей научной работы.

Владеть:

1. Навыками анализа и оценки современных научных достижений в области психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 академических часов

Дисциплина изучается в течение трех семестров. Формой промежуточной аттестации по дисциплине во втором семестре является зачет, в 4 семестре – кандидатский экзамен

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий и их трудоемкость (в академических часах)	Формы текущего контроля успеваемости
--------------	---	----------------	---	---

			лекции	практические	лабораторные	консультации	самостоятельная работа	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
1.	Психология труда	2						
1.1.	Общие вопросы психологии труда	2	2					
1.2.	Человек и труд	2	2					
1.3.	Субъект труда и его структура	2	2					
1.4.	Методы психологии труда	2	2			2	62	Задание для СР Разработка исследовательской программы для конкретной проблемы психологии труда
								зачет
1.5.	Актуальные проблемы психологии труда	3	2					
1.6.	Психологические основы профессионального обучения и воспитания	3	2					
1.7.	Проблема индивидуальных различий в психологии труда	3	2			2		
1.8.	Индивидуальный стиль трудовой и учебно-производственной деятельности	3					8	Подготовка реферата по теме
1.9.	Психологические основы профессиональной ориентации и консультации	3					8	Разработка проекта профориентационной деятельности для конкретной профессии
1.10.	Психологические вопросы профессионального обучения кадров	3					8	Подготовка и проведение анкеты для анализа организации профессионального обучения конкретной специальности
1.11.	Психологические основы профессионального отбора, подбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва	3					8	Подготовка реферата по теме

	кадров							
1.12.	Психологические вопросы адаптации, реабилитации и стабилизации рабочих кадров	3					8	
1.13.	Психологические вопросы безопасности труда	3					8	
1.14.	Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе	3					8	Проведение исследования системы взаимоотношений в трудовом коллективе
1.15.	Психологические аспекты повышения работоспособности и оптимизации функциональных состояний	3					10	Разработка проекта по оптимизации режима труда и отдыха для конкретной профессии.
2.	Инженерная психология	4						
2.1.	Общие вопросы инженерной психологии	4	2					
2.2.	Анализ деятельности оператора.	4	2					
2.3.	Психологические механизмы деятельности оператора.	4					10	Подготовка реферата по теме
2.4.	Основные прикладные проблемы инженерной психологии.	4					8	Подготовка презентации по теме
3.	Эргономика	4						
3.1.	Эргономика и ее место в системе других наук; основы когнитивной эргономики	4	2				2	
3.2.	Краткая история, принципы и методы развития эргономики.	4					10	Конспектирование литературы по теме
3.3.	Эргономика рабочего пространства	4					10	Дизайн-проект организации пространства конкретного рабочего места
3.4.	Оптимизация средств и систем отображения информации.						8	Разработка презентации по теме
3.5.	Оптимизация рабочих движений и органов управления.						10	
3.6.	Стандартизация						8	Разработка

эргономических норм и требований и эргономическая оценка качества промышленной продукции							презентации по теме
							экзамен
Всего		20			4	192	216

Содержание разделов дисциплины:

1. Психология труда

1.1. Общие вопросы психологии труда

Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике людей и находящая отражение в определённых формах общественного сознания. Психология труда – отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области формирования и функционирования человека как субъекта труда. Предмет психологии труда. Смежные области научного знания психологического и междисциплинарного характера о человеке и труде. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности (игра, учение и т.п.).

Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Методические и теоретические основы психологии труда как отдельной отрасли научного знания, решающей вопросы установления взаимодействия человека и профессии. Сравнительная характеристика применения психологии труда, инженерной психологии и эргономики в целях обеспечения оптимальных взаимосвязей человека и трудового поста. Соотношение психологии труда и инженерной психологии, психологии управления, а также других наук о труде (эргономики, физиологии и гигиены труда, социологии и экономики труда и пр.).

Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда.

Психология труда как профессия и учебная дисциплина (обзорная характеристика учебного плана, форм и методов подготовки, перспектив профессионального трудоустройства).

1.2. Человек и труд

Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция», их эволюция в истории человеческого общества.

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.

1.3. Субъект труда и его структура

Субъект труда как главный, осознанно преобразующий, регулирующий и оценивающий компонент системы «трудовой процесс».

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.

1.4. Методы психологии труда

Классификация методов психологического исследования: сравнительные, лонгитюдные и комплексные методы.

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.

Метод построения эксперимента (лабораторного и естественного) в психологии труда, *метод диагностики:* эксперимента в психологии труда; бланковые и аппаратные методики диагностики различных психологических, психофизиологических и личностных характеристик субъекта.

Методы анализа и обработки эмпирических данных: сравнительный анализ качественных характеристик; методы статистического и графического анализа. Методы интерпретации эмпирических данных (разновидности структурного и генетических методов).

Возможности, ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов.

- *Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда.* обучающий метод (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда.

- Консультирование как метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с определенной группой или несколькими группами профессий и как метод коррекции индивидуального и социально-психологического поведения человека как субъекта труда.

- Метод реконструкции — метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива.

- Методы интерпретации в психологии труда. Метод экспертизы в трудовой деятельности. Метод экспертных оценок.

Процедура организации преобразующих и конструктивных методов психологии труда и правила их применения.

1.5. Актуальные проблемы психологии труда

Психологическое профессиоведение. Психологическое изучение профессий как путь построения "психологической картины" мира труда.

Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации с позиций психологической науки. Понятия: "профессия", "трудовой пост", "трудовая задача", "специальность" и производственная операция /как объективно заданные/. Субъектно-объектные взаимосвязи в профессиональной деятельности. Объект труда и его основные разновидности (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные системы, знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как ориентирующий психический образ и как социально фиксированная система признаков объекта труда.

Объективно заданные и субъективно принимаемые цели труда, их виды. Трудовые действия как психическая реальность, их разновидности,

Средства, орудия труда и их основные виды (ручные, механизированные; машинно-ручные; автоматизированные и автоматические; функциональные средства человека как орудия труда).

Объективные и субъективные (субъектные) условия труда. Объективные условия труда (условия физической среды, социальной среды, особый режим работы). Субъективные (субъектные) условия труда (устойчивые личные качества человека: типологические, индивидуальные функциональные состояния человека).

Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и профессиональной деятельности человека в целях ее диагностики, формирования, коррекции, регуляции, оптимизации и гуманизации при решении практических задач: профориентации и профконсультации, профессионального отбора, подбора и расстановки кадров, профессионального обучения и работоспособности, безопасности труда, рационализации и проектирования труда, трудовой реабилитации и др.

Методология системного исследования профессиональной деятельности. Профессия как сложный многопризнаковый объект. 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"/. Оценка "тяжести", "напряженности", "сложности", "монотонности" трудовых задач. Способы и средства систематизации и оперативного поиска профессиографической информации. Информационный кризис в профессиографии, пути его преодоления.

Понятия профессиография, профессиограмма, психограмма профессии. Структура профессиограммы и психограммы.

Методы профессиографии: организационные методы сбора эмпирических данных; методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы.

Классификация профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения. Обзор психологических классификаций профессий. Методы построения классификаций профессий. Многопризнаковая и многоуровневая (четырёхъярусная) психологическая классификация профессий в целях профориентации (Е.А. Климов), ее структура и возможности применения.

Психологическое изучение человека как субъекта профессиональной деятельности. Человек и его профессиональная судьба (образ жизни, профессиональный жизненный путь, мировоззрение, психические регуляторы его активности). Субъект труда и его структура Цели и методы изучения структуры субъекта профессиональной деятельности как единство мотивационных, когнитивных, операторных и эмоционально-волевых составляющих (знание, осознание, личностный смысл, умения, навыки, функциональное состояние). Самосознание профессионала, его структура, условия формирования, роль в самоорганизации деятельности, в профессиональном становлении личности.

Стимулы и мотивы труда. Профессионально-трудовая направленность человека, его интересы, ценности. Удовлетворенность трудом. Методы исследования и диагностики

мотивационных образований субъекта труда. Классификация мотивов труда. Критерии и методы диагностики уровня их сформированности.

Психические регуляторы профессионального труда человека ("образ объекта", "образ субъекта", "образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных" отношений). Методы их учения и способы формирования.

Индивидуальный стиль деятельности как системно-образующая функция *I* интегральной индивидуальности. Концепция интегрального исследования *I* индивидуальности (В.С. Мерлин). Феноменология индивидуальных стилей.

Психологические проблемы формирования профессиональных кадров. ПрофорIENTATION и профконсультация – комплексные социальные проблемы, их психологические аспекты. Индивидуальная профконсультация как условие активизации самоопределения человека при выборе профессии. Общая структура и типы ситуации выбора профессий. Принципы, методы и ограничения в профориентационной и профконсультационной работе.

Диагностика уровня профессиональной готовности человека. Методы и правила их применения.

Формирование и развитие человека как субъекта труда. Периодизация основных этапов развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Своеобразие трудовой деятельности в сравнении с игрой, учением, общением. Труд как ведущая деятельность в развитии психики человека. Явления проектирования и планирования профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте.

Знания, умения, навыки в структуре субъекта труда. Понятие профессионального мастерства. Критерии и методы диагностики уровня профессиональной успешности квалификации.

1.6. Психологические основы профессионального обучения и воспитания

Профессиональный опыт, квалификация, умения, навыки, знания. Кривые развития навыков в процессе упражнения. Явления переноса навыков (положительного и отрицательного). Теоретические основы производственного обучения. Опыт использования теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональной подготовке. Зависимость результативности обучения исполнительным приемам действий в зависимости от усвоения информационной основы действий. Значение психологического анализа профессии в совершенствовании содержания программы обучения профессии. Психологические принципы оптимизации методов профессионального обучения. Активные методы обучения. Тренажеры и их виды. Возможности формирования и развития профессионально-важных качеств, способностей, умений (сенсомоторных, перцептивных, мнемических), видов профессионального мышления, навыков саморегуляции. Опыт использования психолого-педагогических знаний в совершенствовании профессионального обучения.

Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности. Методика дифференцированной оценки психологической структуры труда и ее использование в практике трудового и профессионального воспитания. Методы диагностики и коррекции "трудных" учащихся. Труд как одно из средств перевоспитания правонарушителей. Критерии подбора видов и форм труда, наиболее эффективных для формирования и сохранения социально-ценных качеств личности и коррекции отклонений в ее развитии.

Принципы и методы оценки уровня профессиональной квалификации, профессиональных достижений. Психологические вопросы переподготовки кадров, психологического обеспечения нововведений.

1.7. Проблема индивидуальных различий в психологии труда

Уровни исследования индивидуальности (биохимическая индивидуальность и свойства нервной системы, темперамент, особенности психологических процессов, свойства личности). Метаиндивидуальность и интраиндивидуальность. Онтогенез

интегральной индивидуальности. Методы исследования индивидуально-психологических различий на разных уровнях индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Фенорменология индивидуальных стилей. Методы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности.

Способности (общие и специальные профессиональные): профессиональная пригодность как свойство системы "субъект — объект". Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность - состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии).

Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий на разных уровнях интегральной индивидуальности (образная характеристика).

Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии.

1.8. Индивидуальный стиль трудовой и учебно-производственной деятельности

Нестандартность "человеческого фактора" труда как одно из условий эффектов кооперации работников, их взаимообогащения трудовым опытом, развития как членов общества, а также как одно из условий изменчивости и развития мира профессий.

Факт множества индивидуально-своеобразных и социально-равноценных образцов построения трудовой деятельности.

Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и "псевдостиль". Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда. Возможности и ограничения трудовой и профессиональной подготовки.

1.9. Психологические основы профессиональной ориентации и консультации

Пути установления оптимального соответствия человека и требований профессии (профорентация и профконсультация, профотбор и расстановка кадров, профессиональная подготовка и адаптация персонала, оптимизация условий и организация трудовых процессов). Профорентация как комплексная социальная проблема. Психологические аспекты профорентации и профконсультации. Значение и принципы организации психологического профсовета в целях профорентации и профконсультации. Основные эмпирические феномены, обозначаемые терминами "Профорентация", "профконсультация", ориентированность, ориентирование, консультирование, работа в контактных группах и на уровне незримых социальных общностей. Индивидуальная профконсультация как условие активизации профессионального самоопределения подрастающего человека. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессий. Методы профконсультационной работы. Психодиагностика в профконсультировании. Принципы и методы работы психолога-практика в роли профконсультанта. Предметное, организационное, информационное оснащение рабочего места психолога-практика в роли профконсультанта. Анализ возможностей и ограничений в отношении точности и дальности профконсультационного прогноза. Прослеживание профессиональных судеб консультируемых (оптантов) как путь проверки качества заключений профконсультанта.

1.10. Психологические вопросы профессионального обучения кадров

Психологические основы, трудового воспитания и профессионального обучения (формирование образа профессии, профессионального самосознания, индивидуального стиля деятельности, профессиональных знаний, умений и навыков) и подготовки специалистов.

Теоретические основы производственного обучения. Опыт использования теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональной подготовке.

Разработка программы обучения, подбор методов профессиональной подготовки (традиционных и активных). Психологические особенности профессионального обучения с использованием тренажеров (в том числе на компьютерной базе). Естественные и моделируемые профессиональные ситуации как активные средства формирования профессиональных навыков и диагностики успешности уровня их сформированности.

Принципы, методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Психологические вопросы переподготовки кадров и обеспечения нововведений в организацию деятельности профессионалов.

1.11. Психологические основы профессионального отбора, подбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров

Теоретико-эмпирическое обоснование организации и решения психодиагностических задач в каждом из названных случаев. Профессиональная пригодность как свойство системы "субъект-объект". Структура субъектных факторов профпригодности. Типы профессиональной пригодности. Разновидности эмпирических феноменов установления взаимодействия человека и профессии. Процедура и методы профотбора, этапы организации работы по подбору кадров. Современные направления организации психодиагностических исследований: констатирующая и прогностическая (формирующая) психодиагностика. Тесты профпригодности. Психологические аспекты аттестации кадров. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда. Методы оценки деловых и нравственных качеств специалистов.

1.12. Психологические вопросы адаптации, реабилитации и стабилизации рабочих кадров

Психологические аспекты врачебно-трудовой экспертизы. Виды адаптации, обуславливающие процесс адаптации (внешние — объектные, внутренние — субъектные). Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров. Возможности компенсаторного приспособления человека к трудовым профессиям. Выдвижение кадрового резерва.

Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и как средство пополнения трудовых ресурсов страны. Использование труда как терапевтического средства в психоневрологических клиниках. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии. Методы анализа и оптимизации труда руководителей, администраторов. Психологические и социально-психологические аспекты стабилизации трудового коллектива.

1.13. Психологические вопросы безопасности труда

"Человеческий фактор" в травматизме и аварийности. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев. Классификация причин ошибок человека в эргатических системах. Методы изучения и анализа причин несчастных случаев и аварий. Сущность и содержание психологического анализа и профилактики травматизма. Методы психологической экспертизы тяжести труда.

Психологически обоснованные методы воздействия в целях профилактики аварий и травм на производстве. Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности. Психологический анализ несчастных случаев, ошибок и брака в работе. Проблемы теории и методов поддержания трудовой дисциплины. Структура и содержание трудовой экспертизы. Инженерно-психологическая экспертиза проектов, изделий, аварий и происшествий. Особенности комплексной экспертизы безопасности труда и техники.

1.14. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе

Социально-психологические проблемы производственного коллектива. Конфликт, его структура, причины возникновения, методы исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе. Психологические аспекты организации производственных бригад.

1.15. Психологические аспекты повышения работоспособности и оптимизации функциональных состояний

Трудоспособность, работоспособность (актуальная, потенциальная). Факторы (внешние и внутренние), обуславливающие работоспособность человека. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.

Функциональное состояние – основные подходы к изучению, определение с позиций системно-структурного подхода. Классификация функциональных состояний человека в труде (общие и специфические). Виды функциональных состояний. Методы диагностики функциональных состояний. Состояния сниженной работоспособности: утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления 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.).

Монотонный труд — пример для изучения изменений функционального состояния человека в процессе работы в целях его нормализации. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки. Сущность неблагоприятного воздействия на работника. Психологические способы преодоления аномальных состояний человека в условиях монотонного труда и средства профилактики возникновения состояния монотонии у человека в процессе деятельности. Психическое пресыщение. Профессиональный стресс. Способы преодоления монотонности труда в промышленности.

Методы оптимизации функциональных состояний.

Перспективы психологии труда как области научных знаний о субъекте труда, как научной дисциплины, развивающей методологические и теоретические основы изучения человека в трудовой деятельности, и как социально необходимой профессии.

2. Инженерная психология

2.1. Общие вопросы инженерной психологии

Объект, предмет и задачи инженерной психологии. Специфика предмета в отношении психологии труда. Возникновение и развитие инженерной психологии. Современные проблемы инженерной психологии. Отношение инженерной психологии к другим отраслям знания.

Методы инженерной психологии. Особенности наблюдения и эксперимента в инженерно-психологических исследованиях. Методы моделирования в инженерной психологии. Приборы и оборудование для проведения инженерно-психологических исследований.

Система "человек-машина". Место и роль человека в автоматизированных системах управления, информационных системах, функции персонала. Показатели деятельности персонала и выходные характеристики систем "человек - машина". Разработка должностных и эксплуатационных инструкций. Проблема распределения и согласования функций между человеком и машиной, взаимодействия в группе операторов.

2.2. Анализ деятельности оператора.

Психологические и психофизиологические характеристики человека-оператора. Структура деятельности оператора в системе "человек - машина". Типология операторских задач. Психологический анализ деятельности оператора. Инженерно-

психологические характеристики анализаторных систем. Теоретико-информационные и структурно-алгоритмические модели деятельности оператора. Информационный и когнитивный подходы в анализе деятельности оператора. Управляющие действия человека-оператора. Информационная модель. Концептуальная модель, ее роль в труде оператора. Понятие надежности человека-оператора и техники. Временные характеристики операторской деятельности.

2.3. Психологические механизмы деятельности оператора.

Прием и переработка информации оператором. Основные закономерности и характеристики приема и переработки информации. Познавательные процессы и их связь с процессами приема и переработки информации. Хранение и переработка информации оператором. Процессы памяти. Закономерности и характеристики переработки информации человеком. Кодирование сообщений для предъявления оператору. Особенности обработки речевых сообщений. Особенности профессионального мышления оператора. Принятие решений в деятельности оператора. Психологические факторы и условия принятия и реализации решений. Типология решений. Особенности решений на перцептивно-познавательном и рече-мыслительном уровнях. Индивидуальные особенности принятия решений в операторской деятельности.

Управляющие действия человека - оператора. Рабочие движения. Темп, зоны, усилия управляющих воздействий. Ошибочные реакции оператора. Характеристики слежения. Антропометрические характеристики и их связь с рабочими движениями оператора. Надёжность деятельности оператора и её показатели. Психическая надёжность оператора. Вероятностно-временные характеристики деятельности оператора.

2.4. Основные прикладные проблемы инженерной психологии.

Проектирование алгоритмов деятельности оператора и учет закономерностей протекания психических процессов при проектировании.

Организация взаимодействия человека с ЭВМ: структура, режимы, программные и технические средства, факторы, обеспечивающие эффективность взаимодействия. Инженерно-психологические вопросы обеспечения диалога, диалоговые системы. Процедуры диалогового взаимодействия. Психологические вопросы технического обеспечения гибких автоматизированных систем. Проектирование информационных моделей. Инженерно-психологические требования к структурным и объемным характеристикам информационных моделей. Принципы и способы кодирования информации (СОИ). Виды средств отображения информации (СОИ). Инженерно-психологические требования к СОИ индивидуального и коллективного пользования. Перспективы развития СОИ. Инженерно-психологическая оценка различных типов СОИ. Вопросы оптимизации знаковых алфавитов.

Проектирование средств управления и ввода информации. Инженерно-психологические требования к отдельным типам органов управления. Инженерно-психологические принципы организации рабочего места оператора. Учет факторов на рабочем месте.

Инженерно-психологические аспекты безопасности труда операторов.

Требования к профессиональному отбору операторов и их профессиональной подготовке.

Организация деятельности группы операторов. Типы взаимодействия в группе. Вопросы организации пространственно-временного взаимодействия персонала систем "человек - машина".

Вопросы инженерно-психологического обеспечения и психологической поддержки деятельности операторов. Ситуации, содержание и приемы психологической поддержки.

Инженерно-психологическая система в процессе проектирования. Принципы, этапы и методы оценки. Априорные методы оценки ожидаемой информационной нагрузки, точности, надежности деятельности.

Аналитические и экспериментальные методы оценки эффективности взаимодействия оператора с программным и техническими средствами автоматизации.

Инженерно-психологическая оценка на этапе испытаний, этап эксплуатации. Содержание, структура, показатели, критерии инженерно-психологической оценки.

Некоторые вопросы стандартизации в области эргономики и инженерной психологии. Нормативная документация.

3. Когнитивная эргономика

3.1. Эргономика и ее место в системе других наук

Предмет эргономики и ее задачи. Классификация эргономических исследований: работы общего характера; Человек как компонент системы; проектирование средств взаимодействия между человеком и машиной; проектирование и организация систем; методы исследования и экспериментальная техника в эргономических исследованиях. Методологические проблемы стоящие перед эргономикой. Междисциплинарные связи эргономики.

3.2. Краткая история, принципы и методы развития эргономики.

Исторические предпосылки возникновения эргономики. Возникновение эргономики и ее современное состояние. Методология эргономических исследований. Общая характеристика эргономических исследований и их методов Методы наблюдения и опроса. Методы исследования исполнительской и познавательной деятельности. Методы оценки функциональных состояний. Моделирование в эргономике. Использование ЭВМ в эргономических исследованиях. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности. Классификация рабочих профессий. Функциональная структура исполнительских (перцептивно-моторных) действий. Функциональная структура познавательных действий. Информационная подготовка решения. Эргономические основы проектирования техники. Структура эргономических свойств и показателей техники. Учет требований эргономики при проектировании техники.

3.3. Эргономика рабочего пространства

Общие эргономические требования. Основные условия конструирования рабочих мест. Рабочее место и принципы его организации. Человек и труд. Требования антропометрии и биомеханики. Микроклимат рабочей среды. Рабочие сиденья. Классификация рабочих мест. Проектирование рабочего места. Оборудование рабочих мест. Механические колебания и шум. Методы оценки удобства и дискомфорта рабочей позы в положении стоя и сидя. Сравнительная характеристика рабочих положений стоя и сидя. Психологические аспекты в изучении рабочей позы. Соматический комфорт и удобство рабочей позы. Пороги проприоцептивной чувствительности. Факторы, обеспечивающие поддержание рабочей позы в положении сидя. Объективные и субъективные признаки и методы исследования удобства и дискомфорта рабочей позы. Соматическая модель рациональной рабочей позы. Изучение рабочей позы и рабочего места в производственных условиях. Правила учета антропометрических данных при расчетах эргономических параметров рабочих мест. Эргономический анализ и векторно-координатный метод оценки рабочих мест.

3.4. Оптимизация средств и систем отображения информации.

Деятельность оператора с информационными моделями. Эргономические требования к приборным панелям. Пространственные характеристики зрительной информации. Яркостные характеристики зрительной информации. Временные характеристики зрительной информации. Кодирование зрительной информации. Требования к визуальным индикаторам. Интегральные индикаторы. Мнемосхемы. Табло коллективного пользования. Методы трехмерной индикации. Сигнализаторы звуковые (неречевых сообщений). Словесные сигналы предостережения.

3.5. Оптимизация рабочих движений и органов управления.

Эргономика при проектировании машины. Оптимизация рабочих движений. Исследование движений. Правила экономии движений. Скорость и точность рабочих движений. Экономия усилий. Общие требования к органам управления. Требования к отдельным видам органов управления. Учет факторов среды при оптимизации системы «человек - машина». Основные направления работ, термины и определения. Этапы

анализа системы «человек – машина», описание системы. Общая характеристика факторов среды. Материальная среда и внешние условия на рабочем месте. Санитарно-гигиенические элементы. Психофизиологические ("трудовые") элементы. Эстетические элементы. Социально-психологические элементы. Оптимальное время работы, перерывы в работе, режимы труда и отдых в разных видах операторского труда.

3.6. Стандартизация эргономических норм и требований и эргономическая оценка качества промышленной продукции

Основные направления эргономической стандартизации в системе управления качеством продукции. Разработка нормативно-технических документов по эргономике. Стандарты на экономические нормы, требования и показатели. Внедрение эргономических норм, требований и показателей в массив стандартов. Эргономическая оценка качества промышленных изделий.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Академическая лекция (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов.

Академическая лекция, как правило, состоит из трех частей: вступления (введения), изложения и заключения:

- вступление (введение) определяет тему, план и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию, сообщить, в чём заключается предмет лекции и (или) её актуальность, основная идея (проблема, центральный вопрос), связь с предыдущими и последующими занятиями, поставить её основные вопросы. Введение должно быть кратким и целенаправленным.

- изложение является основной частью лекции, в которой реализуется научное содержание темы, ставятся все узловые вопросы, приводится вся система доказательств с использованием наиболее целесообразных методических приемов. Каждое теоретическое положение должно быть обосновано и доказано, приводимые формулировки и определения должны быть четкими, насыщенными глубоким содержанием.

- заключение обобщает в кратких формулировках основные идеи лекции, логически ее завершая. В заключении могут даваться рекомендации о порядке дальнейшего изучения основных вопросов лекции самостоятельно по указанной литературе.

Инструктивная лекция – проводится с целью организации последующей самостоятельной работы студентов по углублению, систематизации и обобщению материала данной дисциплины.

Дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо вопросов применения исследовательских методов в диссертационных работах аспирантов, определение проблем, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения, обогатить представления обучающихся о современных методах и методиках, используемых в психологии труда.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного

программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ (http://www.lib.uniya.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
2. Личный кабинет (http://lib.uniya.ac.ru/opac/bk_login.php)
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniya.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
4. Электронная образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>)
5. Программы Microsoft Office;
6. Операционная система Windows
7. Реферативная база Scopus www.scopus.com
8. Реферативная база Webofscience www.webofscience.com

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Психология труда : учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.] ; под редакцией А. В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 364 с. <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-488725#page/1>
2. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. — 249 с. <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-492050#page/1>
3. Субботина, Л. Ю. Личность в системе профессиональной подготовки : учеб. пособие для вузов / Л. Ю. Субботина ; Яросл. гос. ун-т. - Ярославль.: ЯрГУ, 2009.-106с <http://www.lib.uniya.ac.ru/edocs/iuni/20090512.pdf>

б) дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Эргономика : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, М. Н. Кулапов, В. Н. Сидорова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 157 с. [ЭРГОНОМИКА. Учебник и практикум для СПО \(urait.ru\)](http://urait.ru)
2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 485 с. <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-489101>
3. Сердюк, В. С. Эргономические основы безопасности труда : учебное пособие для вузов / В. С. Сердюк, А. М. Добренко, Ю. С. Белоусова. Москва : Издательство Юрайт, 2021 ; Омск : Изд-во ОмГТУ. — 116 с. [ЭРГОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА 2-е изд. Учебное пособие для вузов \(urait.ru\)](http://urait.ru)
4. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. <https://urait.ru/viewer/tehnologii-professionalnogo-otbora-493973#page/1>
5. Фугелова, Т. А. Инженерная психология : учебное пособие для вузов / Т. А. Фугелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 316 с. [ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов \(urait.ru\)](http://urait.ru)

8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, -
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; -
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока.

Автор(ы) :

Доктор пс. наук, профессор

Субботина Л.Ю.

**Приложение к №1 рабочей программе дисциплины
«Психология труда, инженерная психология, эргономика»**

**Оценочные средства
для проведения текущей и/или промежуточной аттестации аспирантов
по дисциплине**

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций**

1.1 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Зачет 2 семестра

1. Дать определение понятию «труд».

Ответ: труд - целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей.

2. Перечислите психические регуляторы труда.

Ответ: образ объекта; образ субъекта и образ субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношений.

3. Что является предметом изучения в психологии труда.

Ответ: Предметом психологии труда являются психические процессы, психологические факторы, которые побуждают, программируют и регулируют трудовую активность личности.

4. Назовите не менее трех задач психологии труда.

Ответ: (по Ломову) Проблема мотивации трудовой деятельности, формирования личности в труде. Изучение закономерностей, механизмов, факторов и условий личностного развития в трудовой деятельности.

Проблема организации и развития трудовых коллективов.

Проблема психологического и психофизиологического обеспечения деятельности различных состояний человека, возникающих в труде.

Психологические вопросы, связанные с проектированием, разработкой и эксплуатацией техники.

Психологический аспект совершенствования систем управления.

Психологические проблемы, связанные с охраной здоровья людей в трудовой деятельности.

Совершенствование сферы обслуживания. Психологические вопросы рекламы, маркетинга и т.п.

Проблемы профессионального обучения.

5. Как называется психологическая модель деятельности, представляющая целостное единство психических свойств субъекта и их всесторонних связей

Ответ: психологическая система деятельности

6. Можно ли назвать трудовой деятельностью приготовление себе обеда? Аргументируйте ответ.

7. Перечислите компоненты структурные труда.

Ответ: Компонентами процесса труда являются: целесообразная деятельность; предмет труда; средства труда; субъект труда.

8. Что такое «условия труда».

Ответ: Условиями труда называют все производственные факторы, от которых зависит и под влиянием которых складывается величина и длительность физической, нервно-психической и эмоциональной нагрузки у исполнителя работы.

10. Перечислите признаки труда.

Ответ: целесообразность, активность, сознательность, социальная ценность.

11. Назовите не менее трех направлений науки, сформировавшихся в структуре психологии труда.

Ответ: Инженерная психология,

Промышленная психология,

Транспортная психология,

Юридическая психология,

Авиационная и космическая психология и т. д.

12. Является ли трудовой деятельностью разбор аварийного здания? Аргументируйте ответ.

Критерии оценивания:

"Зачтено" - дан верный ответ не менее чем на 8 вопросов теста

"Незачтено" - дан верный ответ менее чем на 8 вопросов теста

Экзамен (4 семестр) проводится устно по экзаменационным билетам, составленным из вопросов программы-минимум, и в форме собеседования по вопросам дополнительной программы.

Список вопросов к экзамену:

1. Сущность труда и его основные элементы. Труд как основной вид деятельности человека. Объект и предмет психологии труда как науки. Трудовое действие, трудовая операция с точки зрения общей теории деятельности.
2. Место психологии труда в системе наук. Структура психологии труда. Связь психологии труда с другими науками.
3. История развития психологии труда
4. Общая характеристика и классификация методов психологии труда. Праксиметрические методы. Способы объективной регистрации психологических особенностей трудовой деятельности.
5. Особенности когнитивных процессов в трудовой деятельности.
6. Особенности регуляторных процессов в трудовой деятельности.
7. Оптимизация труда, индивидуальный стиль деятельности. Проблема компенсации.
8. Особенности эмоционально-волевой сферы в трудовой деятельности.
9. Трудовые навыки, операции. Определение, механизмы, классификация.
10. Личность в трудовой деятельности. Общие тенденции. Проблемы саморегуляции в труде. Особенности направленности в трудовой деятельности.
11. Оперативность как общее свойство психического отражения. Понятие оперативного образа и его свойства. Системы оперативных отражений. Концептуальная модель.
12. Основные понятия психологической системы деятельности. Сущность психологического анализа профессиональной деятельности.
13. Психологическая классификация и систематика профессий. Общая характеристика. Принципы построения. Классификация профессий в целях подбора и расстановки кадров. Классификация профессий Е.А.Климова.
14. Системогенез деятельности. Развитие способностей в профессиональной деятельности. Их механизмы. Проблема развития профессионально-важных качеств. Уровни профессионализации.
15. Формирование мотивов профессиональной деятельности.
16. Схема и содержание информационного анализа деятельности. Информационная модель.
17. Специфика и особенности психологического анализа в целях оптимизации условий труда, режимов труда и отдыха. Функциональные состояния и их сущность. Психологическая цена за деятельность.
18. Функциональные состояния в трудовой деятельности.

19. Психологические вопросы безопасности труда. Психологическое изучение причин аварийности и травматизма. Использование психологических факторов в обеспечении безопасности труда.
20. Особенности психологического анализа деятельности в целях оптимизации производственного обучения. Формирование исполнительской части деятельности.
21. Особенности психологического анализа в целях профориентации, профконсультации.
22. Структура, место в системе наук, методы инженерной психологии.
23. Особенности операторской деятельности.
24. Проблема человеческого фактора в системе "человек – машина".
25. Определение эргономики и ее структура.
26. Современная когнитивная эргономика.
27. Эргономическая оценка деятельности.
28. Трудовой пост и его структура. Понятие эргатической функции.

Дополнительная программа для кандидатского экзамена составляется по теме научно-исследовательской работы конкретного обучающегося.

Правила выставления и критерии оценки:

Итоговая оценка за экзамен определяется по следующим правилам:

- при выставлении оценки учитываются результаты ответа на экзамене (компонент "знать" формируемых компетенций), а также результаты выполнения текущих заданий (компоненты "уметь" и "владеть" формируемых компетенций)

- в случае выставления по формируемым компетенциям положительной оценки, итоговая оценка за экзамен определяется как среднее арифметическое оценок разделов. Округление итоговой оценки до целочисленного значения производится по общим математическим правилам.

- в случае выставления хотя бы по одному разделу экзамена оценки «неудовлетворительно», за экзамен выставляется итоговая оценка «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» по каждой из формируемых компетенций выставляется экзаменуемому, продемонстрировавшему формирование компетенции на высоком уровне в соответствии с критериями оценивания результатов обучения.

Оценка «хорошо» по каждой из формируемых компетенций выставляется экзаменуемому, продемонстрировавшему формирование компетенции на продвинутом уровне в соответствии с критериями оценивания результатов обучения.

Оценка «удовлетворительно» по каждой из формируемых компетенций выставляется экзаменуемому, продемонстрировавшему формирование компетенции на пороговом уровне в соответствии с критериями оценивания результатов обучения.

Оценка «неудовлетворительно» по каждой из формируемых компетенций выставляется экзаменуемому, продемонстрировавшему формирование компетенции ниже, чем на пороговом уровне в соответствии с критериями оценивания результатов обучения.

1.2 Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущей аттестации

1. Задание по теме 1.4 «Разработка исследовательской программы для конкретной проблемы психологии труда»

Задание предполагает самостоятельную разработку исследовательской программы, посвященного анализу методов изучения феномена, положенного в основу диссертационного исследования обучающегося. В процессе его разработки обучающийся должен описать исследуемый конструкт, проанализировать и соотнести теоретические подходы к его решению, возможные методы его исследования, использующиеся в

современной психологии труда, инженерной психологии, эргономике и организационной психологии. На основе проведенного анализа осуществляется выбор и обоснование методов, которые будут использоваться с собственной научно-исследовательской работе аспиранта.

2. Задание по теме 1.9 «Разработка проекта профориентационной деятельности для конкретной профессии». Постановка проектных задач предполагает выработку определенной последовательности действий – шагов для достижения цели, осуществление выбора путей и средств ее достижения. Этот проект направлен на сбор информации о конкретной профориентационной системе с целью её анализа, обобщения и представления для конкретной профессии.

3. Задание по теме 1.15. «Разработка проекта по оптимизации режима труда и отдыха для конкретной профессии». Он включает обоснование актуальности избранной темы, обозначение задач исследования, обязательное выдвижение гипотезы с последующей аргументацией и обсуждением. Включает моделирование процесса труда. (Построение и изучение моделей реально существующих предметов и явлений и конструируемых объектов). Предполагает знаковое моделирование, включающее соотнесение динамики работоспособности и режима труда.

4. Задание по теме 3.3 «Дизайн-проект организации пространства конкретного рабочего места». На основе эргономических требований осуществляется разработка особых планировочных решений и определение оптимального расположения функциональных зон. Включает детальное описание трудового поста и его структуры.

5. Задание по теме 1.10 «Подготовка и проведение анкеты для анализа организации профессионального обучения конкретной специальности». Разрабатывается анкета (7 вопросов) и проводится в университете на различных факультетах (10 респондентов).

6. Задание по теме 1.14 «Проведение исследования системы взаимоотношений в трудовом коллективе». Исследование включает проведение социометрии в конкретном трудовом коллективе и анализ выявленной системы отношений.

Примерная тематика рефератов по темам 1.8; 1.11; 2.3 :

- Психологический анализ конкретных профессий.
- Психология в оценке профессионализма и эффективности труда.
- Выявление и оценка профессиональных компетенций и компетентностей.
- Психологические основы тренинга профессиональных умений.
- Трудоголизм: положительные и негативные проявления.
- Индивидуальный стиль саморегуляции в профессиональном труде.
- Профессиональное самосознание в разнотипных профессиях.
- Принятия решений в профессиональной деятельности.
- Профессиональное общение в разнотипных профессиях.
- Риск в профессиональной деятельности и склонность к риску субъектов труда.
- Психологический анализ профессиональных ошибок.
- Психология в управлении качеством товаров и услуг.
- Рефлексия в операторской деятельности.
- Психологические основы тайм-менеджмента профессионала.
- Психологические особенности организации групповой операторской деятельности.
- Применение интеллектуального интерфейса для решения новых задач повышенной сложности на транспорте.
- Эргономика и дизайн офиса: возможности выполнения трудовых задач, коммуникация, отдых и подготовка к трудовой смене.
- Батарея методик отбора на операторские должности.
- Центры ассессмента: организация и содержание мероприятий, точность прогноза успешности профессиональной деятельности.
- Метод критических инцидентов в психологическом изучении профессий.

- Модель трудового действия как совокупность трех групп характеристик: эмоциональной, когнитивной и исполнительной.
- Выделение и измерение этапов переработки информации: обнаружение, опознание, сканирование кратковременной памяти, оценка объема первичной памяти, логические преобразования.
- Применение биполярных шкал для сбора данных. Составление системы шкал, проведение опроса. Обработка. Анализ.
- Психологическое консультирование по принятию решения в профессиональной деятельности.

Содержательные критерии оценки реферата

Эрудированность в рассматриваемой области:

- актуальность заявленной проблемы;
- степень изученности состояния проблемы;
- использование современных результатов и научных фактов в работе;
- полнота цитируемой литературы.

Собственные достижения автора:

- использование знаний вне программы;
- степень новизны;
- научная значимость проблемы;
- владение научным и специальным аппаратом.

Общая характеристика работы

- грамотность и логичность изложения материала;
- структура работы (введение, основная часть, заключение, приложения, список литературы);
- оформления реферата в соответствии со стандартом.

Критерии выставления оценки:

«Зачтено»: работа студента написана самостоятельно, грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, для раскрытия темы используется не менее 2 психологических концепций, точка зрения аспиранта обоснованна, в работе присутствуют ссылки на литературные источники.

«Не зачтено»: обучающийся не выполнил задание, или выполнил его формально (не продемонстрировал способность к научному анализу), для раскрытия темы используется менее 2 психологических концепций, в работе не представлена авторская точка зрения, допущены ошибки в логическом обосновании ответа, нет ссылок на источники, оригинальность текста менее 60%, в целом цель реферата не достигнута.

Структура презентации по темам 2.4; 3.4; 3.6:

1. Определение исследуемого феномена;
2. История его изучения в рамках представленных в литературе концепций;
3. Обзор методов, которые могут быть использованы для изучения исходного феномена;

Критерии оценивания:

- **«Отлично»:** Обучающийся готовит доклад по электронной презентации, в которой должны быть отражены и систематизированы основные вопросы и понятия по теме. Презентация состоит не менее чем из 5 слайдов. В презентации отражены и систематизированы основные вопросы и понятия по теме, имеются незначительные недочеты.
- **«Неудовлетворительно»:** ставится в случае, если в докладе слабо отражены и систематизированы основные вопросы и понятия по теме. Презентация состоит менее чем из 5 слайдов.

Критерии содержательной оценки заданий для СРС 1-6:

	5	4	3	2	
СТРУКТУРА					
Работа соответствует теме					Работа не соответствует теме
Тема глубоко раскрыта					Тема раскрыта поверхностно
АРГУМЕНТАЦИЯ					
Аргументы логически структурированы					Аргументы разбросаны, непоследовательны
Факты представлены точно					Много сомнительных или неточных фактов
Строгий критический анализ ключевых понятий (концепций)					Недостаточное использование ключевых понятий (концепций)
НОВИЗНА					
Оригинально и творчески					Не оригинально
СТИЛЬ					
Логичное изложение					Слабая логика
Концентрированный текст					Излишние повторения
ОФОРМЛЕНИЕ					
Четко и хорошо оформленная работа					Неопрятная и трудно читаемая презентация
Разумный объем					Слишком длинная / короткая работа
ГРАМОТНОСТЬ					
Грамматически правильные предложения					Много грамматических ошибок
Эффективное использование схем / таблиц для подтверждения аргументов					Неэффективное использование схем / таблиц для подтверждения аргументов
ИСТОЧНИКИ					
Адекватное использование источников					Плагиат

Приведенная система оценки самостоятельной работы студента предполагает проводить оценку по 7 параметрам. Такое их количество представляется исчерпывающим, но для некоторых жанров является избыточным, поэтому преподаватель в соответствии со своими представлениями о содержании задания может это количество сокращать.

Правила выставления оценки:

"зачтено" - обучающийся получает более 50% от максимально возможного количества баллов

"незачтено" - обучающийся получает менее 50% от максимально возможного количества баллов