

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
_____ 2017г.

Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Продовикова Е.А.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» являются:

- освоение широкого круга психофизиологических, психологических и социально-психологических свойств человека, которые проявляются в конкретной деятельности и оказывают влияние на эффективность и качество этой деятельности;
- овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов;
- овладение знаниями и навыками психофизиологических механизмов, необходимых для осуществления отбора персонала при найме на работу, а так же при расстановке персонала внутри организации и для формирования оптимального режима труда и отдыха сотрудников организации.

Задачи курса:

- изучение психологических составляющих профессиональной деятельности и их социальной обусловленности;
 - изучение основных методик психодиагностики профессионально значимых качеств личности;
 - изучение физиологического обеспечения деятельности человека;
- рассмотрение путей совершенствования трудовой деятельности на основе психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности.

В результате освоения тем дисциплины студент должен

Знать: Способы определения:

- надежности и работоспособности человека;
- его психического состояния;
- удовлетворенность трудом;
- психофизиологических ресурсов.

Уметь:

- различать состояния психической адаптации и дезадаптации;
- выявлять динамику и формы процесса адаптации;
- определять группы факторов, влияющих на процесс адаптации, которые усиливают или уменьшают компенсаторные возможности и ресурсы человека

Владеть: Методиками:

- правильного выбора формы и способа общения в переговорном процессе в зависимости от личностных особенностей переговорщика;
- адекватной оценки, коррекции и прогнозирования работоспособности человека;
- ликвидации или сглаживания конфликтных ситуаций в процессе коммуникации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о	Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Уметь: ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Владеть: методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

	поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
ПК- 31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.	<p>Знать: понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.</p>
ПК- 33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<p>Знать: понятие самоуправления и самостоятельного обучения персонала; методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Уметь: выявлять факторы, влияющие на уровень самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам; технологии предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Содержание	Формируемые компетенции	Планируемые результаты
<p>Раздел 1. Теория психофизиологии профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности».</p> <p>Тема 2. Принципы и методы пси-</p>	<p>Актуальность и необходимость изучения проблем психологии и физиологии профессиональной деятельности. Объект и предмет изучения «Психофизиологии профессиональной деятельности». Психофизиологическая природа профессиональной деятельности. Предмет и методы физиологии и психологии профессиональной деятельности. Научно-обоснованные подходы к определению нервно-психических и физических усилий, нервно-эмоционального напряжения. Особенности физиологических и психологических процессов профессиональной деятельности и закономерности их протекания в общественно полезной деятельности человека; мероприятия, повышающие работоспособность человека, способствующие психофизическому и духовному развитию его в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Сущность методологических принципов физиологии и психологии. Принцип нервизма. Принцип единства организма и внешней среды. Принцип уравнивания. Эволюционный принцип. В рамках данной</p>	<p>ПК-8</p> <p>ПК- 31.</p> <p>ПК- 33</p>	<p>Знать: понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>

<p>хофизиологических исследований профессиональной деятельности</p> <p>Тема 3. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности</p> <p>Тема 4. Психофизиологические основы построения профессии</p>	<p>темы рассматриваются и некоторые другие методологические принципы. Методы психофизиологического исследований. Сущность метода вегетативных реакций. Регистрация электрической активности мышц – электромиограмма (ЭМГ) – как метод идентификации с высокой степенью точности различных эмоциональных состояний. Метод регистрации электрической активности мозга – электроэнцефалограмма (ЭЭГ). Выделение ритмов мозга: альфа-ритм регистрируется преимущественно в затылочной и теменной областях, бета-ритм локализуется в прецентральной и фронтальной коре, гамма-колебания наблюдаются в прецентральной, фронтальной, височной, теменной и специфических зонах коры. Метод магнитоэнцефалографии. Магнитное поле сердца человека. Открытие Б.Джозефсона и создание СКВИДов – сверхпроводниковых квантомеханических интерференционных датчиков. Разработка квантовых магнитомеров с оптической накачкой (МОН). Преимущества магнитоэнцефалограмм (МЭГ) по сравнению с ЭЭГ.</p> <p>Сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности как метод выявления: а) требований, предъявляемых к психологическим и физиологическим характеристикам работника при выполнении трудовых функций, факторов, вызывающих повышенную напряженность тех или иных функций организма; б) причин возникновения ошибок при выполнении трудовых функций.</p> <p>Анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем: определение наиболее эффективных методов и путей улучшения и оздоровления условий труда рабочих и служащих; организация труда; построение рационального режима труда и отдыха; регламентация труда; профессиональный отбор и профессиональная ориентация; дифференциация заработной платы и других форм материального стимулирования за работу в неблагоприятных условиях, а также за труд высокой эффективности; общий подъем культуры производства и решение важнейшей задачи превращения труда в жизненную потребность человека; изучение взаимоотношений людей в процессе их трудовой деятельности в связи с формированием положительного отношения к труду.</p> <p>Понятие профессии и ее элементы. Признаки профессии. Понятие специальности и профессионализации труда. Понятие и содержание индивидуальной профессии. Этапы профессионального развития. Цикл профессиональной жизни человека. Связь индивидуальной профессии, профессионального развития и должностного роста. Понятие «должность». Взаимосвязь профессионального и жизненного опыта. Содержание должностной карьеры.</p> <p>Сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии. Учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала. Основы профессиографии. Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характе-</p>	<p>ния</p> <p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультацию по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>ристика профессионально важных признаков различных профессий. Использование результатов профессиографии конкретной профессии для объективной оценки профессионально важных качеств и психодиагностики. Применение психодиагностики для установления принадлежности конкретной личности к тому или иному комплексу индивидуально-типологических свойств нервной системы человека. Сущность и содержание профессионализации персонала. Необходимость соединения всех элементов производственного процесса, в том числе техники и людей в единый трудовой процесс, обеспечивающий наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, сохранение здоровья человека, постоянный профессиональный рост.</p>		
<p>Раздел 2. Практика психофизиологии профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности</p> <p>Тема 6. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала</p>	<p>Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. Оценка адекватности методов психофизиологии профессионального отбора. Методы, применяемые при профотборе: « типовые рекомендации по процедурам профессионального отбора персонала», « принципы контроля и применения процедур профессионального отбора». Изучение конструктивных основ исследований механизмов человеческого поведения. Теоретические модели человеческого поведения. Процесс моделирования человеческого поведения. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. Своевременное выявление задатков и предрасположенности к той или иной сфере деятельности, профессии. Взаимосвязь наличия « нужных» способностей у человека с успехами в определенном виде деятельности. Процедура профессионального отбора. Надежность и адекватность человека к определенным профессиям или группам профессий с помощью методов тестирования, собеседования, деловых и ролевых игр. Определение степени пригодности индивида к профессии до этапа включения в общественное производство. Выявление когнитивных способностей личности по критериям: общие умственные способности, вербальные способности, вычислительные способности, логические способности, скорость восприятия, память, пространственно-механическая ориентация</p> <p>Определение понятия « условия деятельности». Нервно-психологическое напряжение и течение нервных процессов (возбуждение и торможение) в период адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.</p> <p>Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации. Составляющие психофизиологической адаптации: санитарно-гигиенические условия; режим работы; комфорт, удобство рабочего места; содержание и характер труда (индивидуальный – коллективный, ручной – автоматизированный). Функции и процесс психофизиологической адаптации личности в коллективе.</p> <p>Психофизиологический анализ потерь, связанных с неполноценным выполнением вспомогательных работ. Механизация вспомогательных работ. Определение величины затрат времени на функцию (опера-</p>	<p>ПК-8</p> <p>ПК-31.</p> <p>ПК-33</p>	<p>Знать: понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: методами и технологиями диагно-</p>

<p>Тема 7. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала</p>	<p>цию). Психофизиологический анализ ошибок при выполнении трудовой функции и выявление причин ошибок. Использование киносъёмки, метода алгоритмического описание трудового процесса для психофизиологического анализа рабочих нагрузок.</p> <p>Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка. Время выполнения функции (операции). Скорость зрительно- или слуховой реакции. Координация движений. Чередование периодов работы и отдыха в течение рабочего дня, суток, недели и года. Планирование отдельных функций (операций); планирование заранее разработанной последовательности действий; планирование трудовой деятельности в целом.</p> <p>Понятие термина «работоспособность». Предел работоспособности. Типы нервной системы, определяющие величину работоспособности. Влияние мотивации на работоспособность. Разработка физиологических основ работоспособности. Система Тейлора. Физиологический процесс возбуждения. Энергетический потенциал. Особенности устройства человеческого организма. Типы нервной системы. Слабый и сильный типы нервной системы.</p> <p>Факторы, влияющие на уровень работоспособности. Совокупность моральных и материальных стимулов. Рациональное сочетание материального и морального стимулирования. Общественная значимость результатов труда, достигнутых конкретным работником. Методы достижение высокой личной заинтересованности в осуществление целей группы, организации.</p> <p>Рациональное сочетание материального и морального стимулирования. Возраст работника. Соотношение труда и отдыха, несовместимость с трудовой деятельностью человеческого организма.</p> <p>Психотехнология воздействия на людей. Психологические методы повышения работоспособности. Умение профессионально слушать, слышать и понимать своего собеседника. Приемы подачи «позитивного» сигнала. Целенаправленное и внимательное молчание. Техника рефлексивного слушания. Особенности невербального канала общения. Искусство конструктивной критики. Искусство задавать вопросы.</p> <p>Структура психической напряженности. Доминирование мотивационных и эмоциональных компонентов. Системы мотивации и стимвлирования персонала. Психологическая устойчивость. Методы определения соответствия работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности. Причины пониженной работоспособности. Несовпадение личных и групповых целей, возникновение разноцелевых неформальных групп, отсутствие принятых этических норм поведения в трудовом коллективе.</p>	<p>стики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике;</p> <p>способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» относится к дисциплинам базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.Б.18. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой и экономической и социально-психологической деятельности.

«Психофизиология профессиональной деятельности» как самостоятельная наука имеет тесную связь с другими науками. В частности, с такими дисциплинами, как «Психология», «Экономика

и социология труда», «Управление персоналом организации», «Социология», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и «Социальная психология».

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Основы безопасности труда», «Кадровый аудит», а также в последующей практической деятельности.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестры
		5
Контактная работа (всего)	32	32
В том числе:		
лекции (Л)	16	16
практические занятия (ПЗ)	16	16
В т.ч. в интерактивной форме:	4	4
Самостоятельная работа (СРС):	40	40
Виды промежуточной аттестации, контроль		зачет
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	72
	Зач. ед.	2

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Курсы
		2
Контактная работа (всего)	8	8
В том числе:		
лекции (Л)	4	4
практические занятия (ПЗ)	4	4
В т.ч. в интерактивной форме:	4	4
Самостоятельная работа (СРС):	60	60
Виды промежуточной аттестации, контроль	4	4 Зачет
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	72
	Зач. ед.	2

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Раздел 1. Теория психофизиологии профессиональной деятельности.					
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности».	4	-	4	8	Опрос
Тема 2. Принципы и методы психофизиологических исследований профессиональной деятельности	4	-	6	10	
Тема 3. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	4	-	6	10	
Тема 4. Психофизиологические основы построения профессии	4	-	6	10	
Раздел 2. Практика психофизиологии профессиональной деятельности.					
Тема 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	-	4	6	10	Тестирование
Тема 6. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала	-	6	6	12	
Тема 7. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала	-	6	6	12	
Промежуточный контроль					Зачет
ВСЕГО:	16	16	40	72	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Раздел 1. Теория психофизиологии профессиональной деятельности.					
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности».	2		8	10	Опрос
Тема 2. Принципы и методы психофизиологических исследований профессиональной деятельности			8	8	
Тема 3. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	2		8	10	
Тема 4. Психофизиологические основы построения профессии			10	10	
Раздел 2. Практика психофизиологии профессиональной деятельности.					
Тема 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности		2	8	10	Тестирование
Тема 6. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала		2	8	10	
Тема 7. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала			10	10	
Раздел 3. Психофизиологические состояния и поведение персонала.					
Промежуточный контроль				4	Зачет
ВСЕГО:	4	4	60	72	

5.1. Практические занятия

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма

Тема 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	Методы, применяемые при профотборе: «типовые рекомендации по процедурам профессионального отбора персонала», «принципы контроля и применения процедур профессионального отбора»	4/2	Метод развивающей кооперации
Тема 6. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала	Психофизиологический анализ потерь, связанных с неполноценным выполнением вспомогательных работ. Механизация вспомогательных работ. Определение величины затрат времени на функцию (операцию). Психофизиологический анализ ошибок при выполнении трудовой функции и выявление причин ошибок. Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка	6/2	Метод развивающей кооперации
Занятие 10. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала	Психологические методы повышения работоспособности. Умение профессионально слушать, слышать и понимать своего собеседника	6	
ВСЕГО:		16/4	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	Методы, применяемые при профотборе: «типовые рекомендации по процедурам профессионального отбора персонала», «принципы контроля и применения процедур профессионального отбора»	2/2	Метод развивающей кооперации
Тема 6. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала	Психофизиологический анализ потерь, связанных с неполноценным выполнением вспомогательных работ. Механизация вспомогательных работ. Определение величины затрат времени на функцию (операцию). Психофизиологический анализ ошибок при выполнении трудовой функции и выявление причин ошибок. Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка	2/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		4/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего час.
Раздел 1. Теория психофизиологии профессиональной деятельности.	Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Козьяков, Р.В. Психофизиология профессиональной деятельности. Краткий конспект лекций / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 243 с. - ISBN 978-5-4458-3440-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568	22
	Психофизиология профессиональной деятельности : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015 -546с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:	34

	<p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131 Психофизиология : учебно-методический комплекс /- М.: Директ-Медиа, 2013 -163с. - ISBN 978-5-4458-3449-6; -[Электронный ресурс]- http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210951 Шевченко, В.М. Юридическая психология : учебное пособие / В.М. Шевченко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02630-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447717 Козьяков, Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086 От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете : Сборник материалов юбилейной конференции : в 5-х т. / отв. ред. Д.Б. Богоявленская. - М. : Когито-Центр, 2015. - Т. 4. - 462 с. - ISBN 978-5-89353-460-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430573</p>	
Раздел 2. Практика психофизиологии профессиональной деятельности.	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Козьяков, Р.В. Психофизиология профессиональной деятельности. Краткий конспект лекций / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 243 с. - ISBN 978-5-4458-3440-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568 Психофизиология профессиональной деятельности : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015 -546с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131 Психофизиология : учебно-методический комплекс /- М.: Директ-Медиа, 2013 -163с. - ISBN 978-5-4458-3449-6; -[Электронный ресурс]- http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210951 Шевченко, В.М. Юридическая психология : учебное пособие / В.М. Шевченко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02630-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447717 Козьяков, Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086 От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете : Сборник материалов юбилейной конференции : в 5-х т. / отв. ред. Д.Б. Богоявленская. - М. : Когито-Центр, 2015. - Т. 4. - 462 с. - ISBN 978-5-89353-460-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430573</p>	18 26
	ВСЕГО: Очная форма	40
	Заочная форма	60

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Перечень компетенций, формируемых дисциплиной
1	ПК-8, ПК- 31 ПК- 33

2	Этапы формирования компетенций	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<p>Этап 1: Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания понятие самоуправления и самостоятельного обучения персонала; методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>ПК-8 ПК- 31 ПК- 33</p>
	<p>Этап 2: Уметь: ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. выявлять факторы, влияющие на уровень самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам; технологии предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>	<p>ПК-8 ПК- 31 ПК- 33</p>
	<p>Этап 3: Владеть: методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности. методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников. навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>ПК-8 ПК- 31 ПК- 33</p>

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-8	<p>Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).</p> <p>Уметь: ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).</p> <p>Владеть: методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
ПК-31	<p>Знать: понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике;</p> <p>способностью обеспечивать предупреждение и</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

	профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.					
ПК- 33	<p>Знать: понятие самоуправления и самостоятельного обучения персонала; методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Уметь: выявлять факторы, влияющие на уровень самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам; технологии предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>					

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет)

Уровень знаний определяется оценками «зачтено», «незачтено».

«**Зачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены.

«**Незачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий не выполнено.

Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов опроса

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
	Знать	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объект и предмет изучения «Психофизиологии профессиональной деятельности». 2. Психофизиологическая природа профессиональной деятельности. 3. Предмет и методы физиологии и психологии профессиональной деятельности. 4. Сущность методологических принципов физиологии и психологии. 5. Принцип нервизма. Принцип единства организма и внешней среды. 6. Принцип уравнивания. Эволюционный принцип. 7. Методы психофизиологического исследований. <ol style="list-style-type: none"> 1. Условия профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и продвижения по работе персонала. 2. Условия досуга. 3. Личностные факторы. 4. Понятие термина «утомление». Классификация утомления: физиологическое утомление; психологическое утомление; производственное утомление. 5. Особенности вегетативной деятельности человеческого организма в процессе труда. 6. Понятие термина «монотонность работы» и меры по ее предупреждению. 7. Психофизиологические особенности работника, связанные с возрастом, несовместимостью человеческого организма с трудовой деятельностью. 8. Утомляемость. 9. Понятие «работоспособность». Предел работоспособности. 10. Типы нервной системы, определяющие величину работоспособности. 11. Влияние мотивации на работоспособность. 12. Факторы, влияющие на уровень работоспособности 13. Рациональное сочетание материального и морального стимулирования. 14. Структура психической напряженности. 15. Психологическая устойчивость. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка целей психофизиологии профессиональной деятельности. 2. Применение принципов и методов психофизиологических исследований при проектировании профессиональной деятельности. 3. Направления анализа содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем.

			<p>4. Сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии.</p> <p>5. Учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала.</p> <p>6. Разработка процесса профессионализации труда</p> <p>Задания в тестовой форме. См. Приложение</p>
	Уметь	<p>ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).</p>	<p>Перечень тем для письменного опроса</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие о профессионально важных качествах (ПВК). 2. Отборочные процедуры, используемые при проведении оценки профессиональной пригодности. 3. Деятельная природа профессионализации. 4. Формирование индивидуального стиля деятельности. 5. Кризисы профессионального развития человека. 6. Деформации личности профессионала и профессиональный маргинализм. 7. Психофизиологические компоненты работоспособности. 8. Психофизиологические предпосылки поддержания работоспособности. 9. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. 10. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок. 11. Оценка тяжести физического труда. 12. Особенности оценки тяжести труда при статическом напряжении мышц. 13. Эргономическая концепция анализа работы, напряжения организма и стресса. 14. Оценка тяжести умственного труда. 15. Психофизиологические функциональные состояния. 16. Роль и место функционального состояния в деятельности. 17. Структура и типология психических состояний. 18. Компоненты психических состояний. 19. Основные классы психических состояний. 20. Профессиональный стресс. 21. Профилактика и коррекция неблагоприятных психических состояний. 22. Подходы к распределению функций между человеком и машиной. 23. Опасности автоматизации. 24. Психофизиологические основы обеспечения безопасности труда. 25. Личный фактор и его роль в аварийной ситуации. 26. Понятия ошибки, аварийной ситуации, катастрофы (аварии). 27. Теоретические концепции обеспечения безопасности труда. 28. Анализ причин нарушения безопасности труда. 29. Группы причин совершения ошибочного действия. 30. Проявление силы нервной системы в профессиональной деятельности. 31. Генетические аспекты дифференциальной психофизиологии. 32. Индивидуальные различия в некоторых видах интеллектуальной деятельности и сила нервной си-

			<p>темы.</p> <p>33. Психофизиологические факторы, определяющие индивидуальную устойчивость к действию образа.</p> <p>34. Психофизиологические предпосылки педагогических способностей.</p>
	Владеть	методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	<p>Тематика контрольных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие психофизиологии профессиональной деятельности, актуальность дисциплины; 2. Характеристика принципов психофизиологических исследований; 3. Характеристика методов психофизиологических исследований; 4. Индивидуальное планирование профессиональной деятельности; управление процессом обучения; 5. Психодиагностика свойств темперамента индивида; 6. Характеристика социальных потребностей человека; 7. Факторы, влияющие на уровень работоспособности; 8. Психологические методы повышения работоспособности; 9. Методы определения соответствия работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности; 1. Влияние эмоций на деятельность человека; <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальные особенности реагирования на действие факторов монотонии. 2. Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. 3. Профессиональная деформация личности. 4. Функциональная роль типа темперамента в индивидуальной и совместной деятельности людей. 5. Формирование профессиональных способностей оператора АЭС. 6. Формирование и развитие профессионально важных качеств врачей. 7. Профессиональный стресс. 8. Профессиональная деформация личности следователя. 9. Обусловленность профессионально значимых качеств свойствами темперамента и нервной системы. 10. Психофизиология спортивных и трудовых способностей человека. 11. Функциональная асимметрия мозга как профессионально важное качество. 12. Психомоторная организация человека как фактор успешности профессиональной деятельности. 13. Овладение профессиональным мастерством как проблема дифференциальной психофизиологии. 14. Психофизиологические вопросы становления профессионала. 15. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. 16. Нейродинамические характеристики профессионала в разных видах деятельности. 17. Социально-психологический отбор в системе профессиональной подготовки.

ПК- 31	Знать	понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Метод магнитоэнцефалографии. Магнитное поле сердца человека. 2. Сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности. 3. Анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем: определение наиболее эффективных методов и путей улучшения и оздоровления условий труда рабочих и служащих; 4. Понятие профессии и ее элементы. Признаки профессии. Понятие специальности и профессионализации труда. 5. Сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии. 6. Применение психодиагностики для установления принадлежности конкретной личности к тому или иному комплексу индивидуально-типологических свойств нервной системы человека. 7. Сущность и содержание профессионализации персонала. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка процесса профессионализации труда 2. Система профессионализации персонала как совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных социальных институтов. 3. Связь профессионального развития и профессионального опыта. 4. Влияние человеческого и организационно-структурного факторов на профессиональное развитие организаций. 5. Система профессионального развития персонала. 6. Профессиональное и организационное развитие как один из внутренних источников развития самой организации. <p>Задания в тестовой форме. См. Приложение</p>
	Уметь	диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический кли-	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психофизиология работоспособности. 2. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. 3. Определение функционального состояния. 4. Анализ психофизиологических функциональных состояний. 5. Роль и место функционального состояния в поведении. 6. Определение и классификация эмоций. 7. Функции эмоций. 8. Влияние эмоций на деятельность человека. <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимание: понятие, характеристики, виды. 2. Внимание в рамках традиционной психофизиологии. 3. Проблема внимания в системной психофизиологии. Внимание, активация, функциональное состояние, бодрствование. 4. Память: понятие, характеристики, виды.

		<p>мат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Временная организация памяти. Градиент ретроградной амнезии. 6. Стадии фиксации памяти. 7. Кратковременная и долговременная память. Память и научение. 8. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности. 9. Распределение функций и рабочая нагрузка. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические модели человеческого поведения. Процесс моделирования человеческого поведения. 2. Сущность и содержание процесса профессионализации персонала. 3. Содержание процесса профессионализации организации. 4. Сущность и содержание социально-психологического климата в коллективе. 5. Взаимосвязь профессионализации и профориентации. 6. Взаимосвязь профессионального развития и профессионального опыта. 7. Влияние человеческого фактора и организационно-структурного фактора на профессиональное развитие организаций. 8. Профессиональное и организационное развитие как один из внутренних источников развития самой организации. 9. Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. 10. Сущность и содержание методов психофизиологии профессионального отбора.
Владеть		<p>методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.</p>	<p>Тематика контрольных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Характеристика качественной и количественной стороны внимания; 3. Теории сознания; 4. Классификация утомления; 5. Работоспособность, предел работоспособности, влияние мотивации на работоспособность; 6. Монотонность работы и меры ее предупреждения; 7. Профессиональный опыт организации как опыт управления; 8. Формы профессионального опыта, управление профессиональным опытом организации. 9. Методы психофизиологических исследований; 10. Взаимосвязь профессионализации и профориентации; <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Влияние особенностей содержания труда на психофизиологические состояния персонала. 2. Исследование внутриорганизационных, внеорганизационных и личностных факторов формирования социально-психологического климата в коллективе, оказывающие влияние на психофизиологические состояния персонала. 3. Факторы воздействия на эргономику и техническую эстетику. 4. Эмоции как одна из форм влияния на деятельность человека. 5. Механизм действия специфических факторов, определяющих динамику эмоциональных состояний.

			<p>6. Психологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе.</p> <p>7. Исследование внимания как особого психологического явления.</p> <p>8. Исследование памяти как психического процесса формирования, хранения и воспроизведения связей между предметами и явлениями окружающего мира.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <p>1. Понятие эргономики и технической эстетики. Цели и задачи эргономики.</p> <p>2. Влияние особенностей в условиях и конкретном содержании труда на психофизиологические состояния персонала.</p> <p>3. Цели и задачи научно-обоснованного учета физиологических и психологических возможностей человека при создании новых машин, автоматов и систем управления производственными процессами.</p> <p>4. Понятие и сущность социально-психологического климата.</p> <p>5. Внутриорганизационные, внеорганизационные, личностные факторы формирования социально-психологического климата в коллективе, оказывающие влияние на психофизиологические состояния персонала.</p> <p>6. Влияние рынка труда и безработицы на психофизиологические состояния персонала.</p> <p>7. Психофизиологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе.</p> <p>8. Механизм действия специфических факторов, определяющих динамику эмоциональных состояний.</p> <p>9. Эмоции как одна из форм влияния на деятельность человека.</p> <p>10. Понятие и сущность прогнозирующей функции эмоционального отражения.</p> <p>11. Взаимосвязь вида деятельности с диапазоном эмоциональных состояний или уровнем эмоционального напряжения.</p> <p>12. Память как психический процесс формирования, хранения и воспроизведения связей между предметами и явлениями окружающего мира.</p> <p>13. Виды памяти: долговременная, кратковременная, оперативная, генетическая, смысловая, чувственная, зрительная, слуховая, осязательная, моторная и смешанная память.</p> <p>14. Психофизиология внимания как особого психического явления.</p> <p>15. Рефлекторная деятельность как физиологическая основа внимания.</p> <p>16. Виды воздействия на организм человека.</p> <p>17. Взаимодействие ориентировочного рефлекса со специальным.</p> <p>18. Виды внимания: произвольное (активное), непроизвольное (пассивное), послепроизвольное (вторичное).</p> <p>19. Психофизиология сознания. Сознание как совместное знание.</p> <p>20. Теории сознания. Подсознание. Сверхсознание, или интуиция.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПК-33	Знать	<p>понятие самоуправления и самостоятельного обучения персонала; методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 16. Связь профессионального развития и профессионального опыта. 17. Человек как носитель и обладатель опыта. 18. Развитие должностной структуры организации как следствие профессионального опыта персонала. 19. Профессиональное развитие персонала, зачисленного в резерв. Развитие профессиональных способностей за счет организации. 20. Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. Оценка адекватности методов психофизиологии профессионального отбора. 21. Методы, применяемые при профотборе: «типовые рекомендации по процедурам профессионального отбора персонала», «принципы контроля и применения процедур профессионального отбора». 22. Изучение конструктивных основ исследований механизмов человеческого поведения. 23. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. 24. Своевременное выявление задатков и предрасположенности к той или иной сфере деятельности, профессии. 25. Определение понятия «условия деятельности». 26. Нервно-психологическое напряжение и течение нервных процессов (возбуждение и торможение) в период адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. 27. Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации. 28. Характер и условия труда. Монотонная работа. Работа в напряженном ритме. Работа в помещении, где высокая температура воздуха; работа в помещении, воздух которого содержит различные вредные примеси; работа, связанная с риском производственной травмы или профессионального отравления. <p>Перечень тем для самостоятельной работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, задачи, основные понятия психофизиологии профессиональной деятельности. 2. История психофизиологии профессиональной деятельности. 3. Теория функциональных систем П.К.Анохина. 4. Методы психофизиологии профессиональной деятельности. 5. Особенности применения методов психофизиологии профессиональной деятельности. 6. Психофизиология восприятия в профессиональной деятельности человека. 7. Психофизиология памяти в профессиональной деятельности человека. 8. Психофизиология внимания в профессиональной деятельности человека. 9. Психофизиология эмоций в профессиональной деятельности человека. 10. Психофизиология сознания в профессиональной деятельности человека. 11. Виды профессиограмм. 12. Профессиограмма как модель индивидуально-психологических качеств профессионала. 13. Технология и методы составления профессиограмм. 14. Психофизиология профессионального отбора и определения профпригодности.
-------	-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>15. История определения профпригодности. 16. Теоретические основы формирования системы оценки профпригодности.</p> <p>Задания в тестовой форме. См. Приложение</p>
Уметь		<p>выявлять факторы, влияющие на уровень самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам; технологии предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>	<p style="text-align: center;">Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы психофизиологических исследований. Регистрация импульсной активности нервных клеток. 2. Специфика трудовой деятельности. Параметры трудовой деятельности. 3. Профессия и специальность. Типология и анализ профессий. 4. Основы профессиографии. 5. Понятие о профориентации. 6. Основные формы профессиональной ориентации. 7. Специфика профессиональной пригодности. 8. Психофизиологические аспекты профотбора и профпригодности. 9. Понятие психофизиологии функционального состояния. 10. Понятия эргономики и технической эстетики. Цели и задачи эргономики. 11. Факторы воздействия на эргономику и техническую эстетику. 12. Нервно-психологические перегрузки персонала в результате необходимости одновременно управлять многочисленными объектами с разнообразными параметрами. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психодиагностика памяти и специальных способностей человека. 2. Разработка процедуры профессионального отбора. 3. Составляющие психофизиологической адаптации персонала. 4. Влияние мотивации на работоспособность. 5. Факторы, обуславливающие экстремальные условия труда. 6. Рациональное проектирование технологического процесса при конвейерной организации труда. 7. Особенности вегетативной деятельности человеческого организма в процессе труда. 8. Разработка физиологических основ работоспособности. 9. Факторы, влияющие на уровень работоспособности персонала. 10. Причины пониженной работоспособности персонала. 11. Методы определения соответствия работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. 2. Сущность и содержание процедуры профессионального отбора. 3. Понятие «условия труда». Факторы, обуславливающие экстремальные условия труда.

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Понятие «работоспособность». Предел работоспособности. 5. Влияние мотивации на работоспособность. Рациональное сочетание материального и морального стимулирования. 6. Понятие термина «монотонность работы» и меры по ее предупреждению. 7. Факторы, влияющие на уровень работоспособности. 8. Сущность и содержание психотехнологии воздействия на людей. 9. Методы определения соответствия работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности. 10. Понятие и сущность психофизиологии функционального состояния.
Владеть		<p>навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>Тематика контрольных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы, влияющие на уровень работоспособности; 2. Причины понижения работоспособности; 3. Факторы, обуславливающие экстремальные условия труда; 4. Место функционального состояния в поведении человека; 5. Физиологическая природа эмоций; 6. Виды памяти; 7. Сознание как совместное знание; 8. Содержание профессиональной деятельности; 9. Классификация утомления, предел работоспособности, соотношение труда и отдыха. 10. Увеличение нагрузки на нервно-психическую деятельность. 11. Значение и необходимость научно-обоснованного учета физиологических и психических возможностей человека при создании новых машин, автоматов и систем управления производственными процессами. 12. Необходимость согласования функций автоматических и полуавтоматических устройств с деятельностью человека-оператора. 13. Понятие социально-психологического климата. 14. Психофизиологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе. 15. Определение понятия «эмоции». Эмоции как одна из форм влияния на деятельность человека. 16. Механизм действия специфических факторов, определяющих динамику эмоциональных состояний. 17. Физиологическая природа эмоций. 18. Память как психический процесс формирования, хранения и воспроизведения связей между предметами и явлениями окружающего мира. Развитие памяти. 19. Виды памяти: долговременная, кратковременная, оперативная, генетическая, смысловая, чувственная, зрительная, слуховая, осязательная, моторная и смешанная память. 20. Внимание как особое и весьма сложное психическое явление, тесно связанное с мышлением. 21. Три вида внимания: произвольное (пассивное), произвольное, послепроизвольное (вторичное). 22. Сознание как совместное знание. 23. Подсознание.

			<p>24. Сознание и память.</p> <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Социально-психологический отбор в системе профессиональной подготовки. 19. Концентрированность внимания и сила нервной системы. 20. Развитие нервно-психического напряжения в профессиональной деятельности. 21. Особенности личностной составляющей психофизиологического потенциала различных социо-профессиональных групп. 22. Мнемонические способности и их связь психофизиологией человека. 23. Типологические особенности в проявлении основных свойств нервной системы и выносливость. 24. Аэробная работоспособность у лиц с сильной и слабой нервной системой. 25. Зависимость эффективности умственной деятельности, требующей внимания, от типологических особенностей проявления свойств нервной системы. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и принципы психофизиологических исследований. 2. Объект и предмет изучения «Психофизиологии профессиональной деятельности». 3. Специфика социально-экономического подхода к изучению труда и его биологическая сторона. 4. Предмет и методы физиологии и психологии профессиональной деятельности. 5. Особенности физиологических и психологических процессов профессиональной деятельности. 6. Сущность методологических принципов физиологии и психологии. 7. Содержание принципов нервизма, единства организма и внешней среды, уравнивания. 8. Методы психофизиологических исследований. 9. Сущность метода вегетативных реакций и метода магнитоэнцефалографии. 10. Сущность и содержание томографических методов исследования мозга. 11. Сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности. 12. Анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем. 13. Понятие профессии и ее элементы. Признаки профессии. 14. Понятие специальности и профессионализации труда. Понятие индивидуальная профессия. 15. Этапы профессионального развития. Цикл профессиональной жизни человека. 16. Взаимосвязь профессионального и жизненного опыта. Содержание должностной карьеры. 17. Основы профессиографии. Использование результатов профессиографии конкретной профессии для объективной оценки профессионально важных качеств и психодиагностики. 18. Внутриорганизмические способы профессиональной карьеры персонала. 19. Формирование резерва как комплексный процесс целенаправленного профессионального развития специально отобранного персонала. 20. Цели и задачи системы привлечения профессионального опыта пенсионеров.
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность студентов и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающе-

го учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

Метод развивающейся кооперации. Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

Козьяков, Р.В. Психологическая профессиональная деятельность. Краткий конспект лекций / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 243 с. - ISBN 978-5-4458-3440-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568>

Психологическая профессиональная деятельность : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015 -546с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131>

Психологическая : учебно-методический комплекс /- М.: Директ-Медиа, 2013 -163с. - ISBN 978-5-4458-3449-6; -[Электронный ресурс]- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210951>

8.2. Дополнительная литература

Шевченко, В.М. Юридическая психология : учебное пособие / В.М. Шевченко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02630-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447717>

Козьяков, Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086>

От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете : Сборник материалов юбилейной конференции : в 5-х т. / отв. ред. Д.Б. Богоявленская. - М. : Когито-Центр, 2015. - Т. 4. - 462 с. - ISBN 978-5-89353-460-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430573>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Электронные фонды Академии;

Журналы и периодические издания, размещенные в сети Интернет:

Вестник ассоциации менеджеров (www.vam.amr.ru);

Кадровый менеджмент (www.magazine.hrm.ru);

Кадры предприятия (www.dis.ru);

Корпоративная культура (www.c-culture.ru);

Персонал (www.buh.kz);

Управление персоналом (www.top-personal.ru);

Государственные Интернет-ресурсы:

Законодательная власть (законопроекты и комментарии - www.legislature.ru);

Информационные и правовые Интернет-ресурсы:

Административно-управленческий портал (www.aup.ru);

Каталог справочников (www.spravka.net)

Министерство труда и социальной защиты (<http://www.rosmintrud.ru/>)

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (www.niitru.ru)

Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net);

Российский союз промышленников и предпринимателей (<http://www.rspn.pf/>)

Служба тематических толковых словарей (www.glossary.ru);

Федерация Независимых Профсоюзов России –(www.fnpr.org.ru)

Специальные серверы для кадровиков:

Ассоциация менеджеров России (АМР - www.arm.ru);

Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru);

Бизнес-образование (www.begin.ru);

Исследовательский центр портала SuperJob.ru (www.superjob.ru)

Национальный союз кадровиков (НСК - www.kadrovik.ru)

Подбор управленческого персонала (www.human-capital.ru);

Портал об обучении и развитии персонала в России (www.trainings.ru);

Портал по персоналу (www.hr-zone.net)
Русская кадровая ассоциация (www.rpa-consult.ru);
Система профессиональной оценки специалистов (www.testpark.ru);
Сообщество профессионалов HR (www.hr-portal.ru)
Технологии корпоративного управления (www.iteam.ru);
Тренинги в бизнесе (www.b-training.ru);
Электронный журнал «Работа с персоналом» (www.hr-journal.ru);
Энциклопедия карьериста (www.topcareer.ru);
E-Staff Рекрутер (www.e-staff.ru);
HR-лаборатория (www.ht.ru);

Зарубежные Интернет-ресурсы:

Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала (ASTD - www.astd.org; www.astd-gn.ru);
Международный портал по управлению персоналом (www.hrmguide.net); Научные исследования в области управления персоналом (www.atkinson.yorku.ca).
Международное сообщество менеджеров (portal-www.e-xecutive.ru)
Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm>)

Сайты профессиональных экономических и социологических журналов.

«Вопросы социологии» (http://sociologos.net/voprosy_sociologii)
«Наука-Интернет-Россия» (<http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/sj/97-4.htm>)
«Регион: экономика и социология» (<http://www-psb.ad-sbras.nsc.ru/regw.htm>)
«Социология: методология, методы, математические модели» (<http://www.nirru/socio/scipubl/4M.htm>)
«Социс» (http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.htm)
Вопросы экономики <http://www.vopreco.ru/>
ЭКО: всероссийский экономический журнал <http://ecotrends.ru/>
Экономическая социология: электронный журнал (<http://www.ecsoc.ru>)

Сайты научно-исследовательских центров

ВЦИОМ (<http://www.vciom.ru>)

РОМИР (<http://www.romir.ru>)

«Демоскоп Weekly» - демографический еженедельник (www.demoscope.ru)

«Левада-Центр» (www.levada.ru)

Фонд «Общественное мнение» (www.fom.ru)

«Сообщество профессиональных социологов» (www.sociolog.net)

«Социологи» Интернет-сообщество (www/sociology.narod.ru)

“Sociologos”- альманах российско-французский (www.sociologos.net)

Лаборатория 51 Института управления РАН (ipu.web-soft.ru)

«Энциклопедия социологии» (slovari.yandex.ru/dict/sociology)

Сайты профессиональных союзов (для проведения контент-анализа материалов сайта по теме Социально-трудовые отношения)

Сайт Профсоюза работников образования и науки РФ. (www.ed-union.ru)

Федерация Независимых Профсоюзов России - официальный сайт (fnpr.org.ru)

МФП - Официальный сайт Московской Федерации профсоюзов (www.mtuf.ru)

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ра-

нее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Локальная сеть Академии «Интранет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Вопрос 1. Система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии:

- профессиональная ориентация.
- отбор персонала.
- перевод на другую должность.

Вопрос 2. Это вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение :

- профессиональная ориентация.
- профессиональное консультирование.
- моральная поддержка.

Вопрос 3. Процедура вероятностной оценки человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей :

- наем персонала.
- профессиональное консультирование.
- профессиональный отбор.

Вопрос 4. Профессиональная адаптация :

- это бизнес-процесс, являющийся одной из основных обязанностей HR-менеджеров или рекрутеров.
- это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению организационно-правовых норм и оказанию психологической поддержки со стороны администрации при оформлении работника на рабочее место в организацию.
- процесс становления равновесия в системе «человек - профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

Вопрос 5. Комплекс качеств индивида, требующихся для обучения и дальнейшего эффективного труда в той или иной профессиональной области:

- профессиональная ориентация.

- профессиональная пригодность.
- профессиональная адаптация.

Вопрос 6. Повышение показателей деятельности, построение плана работы, увеличение нервно-психической напряженности это:

- оптимизация трудового процесса .
- умеренный ритм работы.
- гипермобилизация.

Вопрос 7. Характеризуется оптимальным, экономным режимом работы организма и хорошими, стабильными результатами работы, максимальной производительностью :

- постоянная активность сотрудника.
- фаза оптимальной работоспособности.
- «выгорание организма».

Вопрос 8. Постепенно приходит на смену предыдущей и компенсация утомления происходит за счет волевых усилий и активизации физиологических механизмов, что отражается в более высоких, чем в период вработываемости, вегетативных сдвигах и развитии состояния нервно-психического напряжения :

- стадия приспособления.
- стадия полной компенсации.
- стадия выгорания.

Вопрос 9. Характеризуется значительными изменениями вегетативных показателей (тахикардия, подъем артериального давления и пр.), появлением расстройств координации движений, большого числа ошибочных действий:

- стадия декомпенсации.
- стадия компенсаторных процессов.
- стадия подъема работоспособности.

Вопрос 10. Навыки:

- направление развития, присутствующее в каждом явлении жизни; выступает и в качестве предстоящего, и в качестве объясняющего, то есть как категория.
- сформированная путем повторения и доведения до автоматизма.
- знания, приобретённые в процессе непосредственных переживаний, впечатлений, наблюдений, практических действий, в отличие от знания, достигнутого посредством абстрактного мышления; единство знаний и умений .

Вопрос 11. Референтным событием называется ...

- событие, наиболее характерное для данного вида профессиональной деятельности.
- экстремальная ситуация в трудовой деятельности .
- профессиональное общение и обучение.
- ситуация оценки эффективности профессиональной деятельности.

Вопрос 12. Профессиографирование – это :

- психологический анализ деятельности следователя.
- заболевание, вызванное усталостью от (работы, хобби и тд.).
- профессия, связанная с построением графиков.
- процесс научно-практического описания профессий.

Вопрос 13. Что такое профессиональная деятельность ?

- знания, приобретённые в процессе непосредственных переживаний, впечатлений, наблюдений, практических действий.
- вид занятий в рамках одной профессии, требующий конкретных знаний, умения и навыков, приобретенных в результате образования.
- социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений, навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности.

Вопрос 14. Какой формы деятельности не хватает: 1. Игра 2. Учебная деятельность 3. Трудовая деятельность 4. ... :

- труд.
- досуг.
- профессия.

Вопрос 15. Какие три этапа включает в себя стадия включения в работу ?

- первичная мобилизация, гипермобилизация и суперкомпенсация.
- вторичная мобилизация, супермобилизация и гиперкомпенсация.
- первичная мобилизация, гипермобилизация и гиперкомпенсация.

Вопрос 16. Какие тесты при профотборе направлены на оценку скорости и точности моторной координации?

- интеллектуальные тесты.
- тесты способностей.

- психомоторные тесты.
- проективные тесты .

Вопрос 17. Процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего называется:

- отбор персонала.
- мотивация.
- эффективность труда.
- нет правильных ответов.

Вопрос 18. Какие параметры имеет трудовая деятельность?

- предмет труда.
- учебная деятельность.
- средства труда.
- уровень разделения труда .

Вопрос 19. В каких тестах используются тестовые материалы с размытым, неопределенным смыслом, к примеру, черные пятна, незаконченное предложение, сюжетные картинки?

- личностные тесты.
- тесты способностей.
- интеллектуальные тесты.
- проективные тесты .

Вопрос 20. Выберите вид теста который не используется при профотборе ?

- интеллектуальные тесты.
- тесты способностей.
- психомоторные тесты.
- уровня самооценки.

Вопрос 21. Что подразумевается под словом профпригодность?

- совокупность психических качеств человека, необходимая и достаточная для достижения общественно приемлемой эффективности труда.
- так говорят когда ищут профессионалов на работу.

- это подбор профессий, профессиональных сфер и специальностей к конкретному человеку, его индивидуально-психологическим особенностям.

Вопрос 22. Степень профпригодности, характеризующаяся тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности

- непригодность.
- годность.
- соответствие.
- призвание.

Вопрос 23. Чем проявляется синдром эмоционального выгорания?

- нарастающим эмоциональным подавлением.
- нарастающей эмоциональной активностью.
- нарастающим эмоциональным истощением.

Вопрос 24. Профессиональный отбор:

- это процесс исследования личности кандидата и принятия решения о соответствии его знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и здоровья конкретной деятельности.
- сложный и длительный процесс, который начинается со времени вступления в трудовую деятельность и продолжается на протяжении всей жизни.
- воспитание у людей профессионально важных качеств личности.

Вопрос 25. Какой вид профпригодности характеризуется природными особенностями, силой и подвижностью процессов возбуждения и торможения?

- абсолютная.
- детерминированная.
- относительная.

Вопрос 26. Не бывает формулировки

- профессиональной пригодности.
- профессиональной непригодности.
- абсолютной профпригодности .
- призвания к профессии.

Вопрос 27. Экстремальное состояние :

- физиологическое состояние человека, которое является следствием напряжённой или дли-

тельной работы.

- сильное, быстро возникающее и бурно протекающее психическое состояние, характеризующееся сильным и глубоким переживанием.
- это состояния, вызванные такими патогенными факторами, которые оказывают на организм предельное, нередко разрушительное воздействие.

Вопрос 28. Стадия первичной мобилизации:

- защитный механизм психики, заключающийся в бессознательной попытке преодоления реальных и воображаемых недостатков.
- при утомлении работа организма становится менее экономной, нарушается координация движений, что ведет к снижению производительности труда.
- наступает в момент начала деятельности и длится несколько минут. Она характеризуется кратковременным снижением значений почти всех показателей деятельности и активизации физиологических систем.
- мобилизация сил и напряжений органов чувств в чрезвычайных ситуациях или в ситуациях связанных с трудностями и опасностями.

Вопрос 29. Трудовое воспитание обучение это:

- определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности.
- обеспечение рациональной организации, условий и процесса трудовой деятельности.
- этап, на котором происходит подготовка к труду и выбору профессии.

Вопрос 30. Основным этапом психологического профессионального отбора является :

- извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации.
- тест на уровень самооценки.
- тесты способностей.

Вопрос 31. Тесты предназначенные для измерения уровня интеллектуального развития человека:

- интеллектуальные тесты.
- тесты способностей.
- психомоторные тесты.
- проективные тесты .

Вопрос 32. Понятие профессиональной пригодности относится к:

- профессии.
- типу профессии.

- группе профессий.
- личности, ее индивидуально-типологическим свойствам и способностям.

Вопрос 33. Индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно взаимосвязаны хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами - качеством, результативностью, надежностью:

- профессионально важные качества.
- профессиограмма.
- абсолютная профпригодность.

Вопрос 34. Достаточно продолжительный эмоциональный процесс невысокой интенсивности, образующий эмоциональный фон для протекающих психических процессов:

- чувство.
- переживание.
- настроение.

Вопрос 35. Что из ниже перечисленного относится к формам профессиональной ориентации:

- профессиональное консультирование.
- профессиональное самоопределение.
- профессиональный отбор и профессиональная адаптация.
- все выше перечисленные.

Вопрос 36. Можно ли в РФ проводить опросы лиц, с применением полиграфа, без их письменного согласия ?

- Да.
- Нет.

Вопрос 37. Назовите 3-ий основной профессиональный этап:

- 1) Извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации;
- 2) Формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемого;
- 3)

Варианты ответа:

- верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц.
- при нормальном (без специальных протекций) отборе предпочтение отдается соискателю,

который более других кандидатов соответствует предъявляемым требованиям.

- высокая нервно-психическая устойчивость кандидата на должность.

Вопрос 38. Факторы успешности в профессиональной деятельности:

- внеличностные.
- межличностные.
- внутриличностные.
- все три варианта верны.

Вопрос 39. Что не входит в основные формы деятельности ?

- игра.
- досуг.
- сон.
- учебная деятельность.

Вопрос в40. Профессиональная пригодность:

- формируется в процессе обучения и труда
- является врожденной
- определяется позитивным отношением к профессии.