Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 23.04.2025 17:59:09
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b1[illegible]

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра психологии и социальной педагогики

Утвержден на заседании кафедры
от 30.08.2019 г., протокол № 1

Ярушкин Николай Николаевич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология труда, инженерная психология и эргономика»

37.03.01 Психология
Профиль «Социальная психология»
Бакалавр

С изменениями:
протокол заседания ученого совета СГСПУ №1 от 31.08.2022 г.

Самара, 2019

Пояснительная записка

1. **Цель создания ФОС** по дисциплине «Психология труда, инженерной психологии и эргономики»: оценка индивидуальных результатов обучения студентов на соответствие их знаний, умений и опыта деятельности поэтапным требованиям ООП по направление подготовки 37.03.01 Психология (программа академического бакалавриата)

2. **Задачи ФОС** по дисциплине «Психология труда, инженерной психологии и эргономики»:

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и опыта деятельности;

– контроль уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВПО по направлению подготовки 37.03.01 Психология;

– оценка достижений студентов в процессе изучения дисциплины «Психология труда, инженерной психологии и эргономики» с выделением положительных или отрицательных результатов и планирование учебного процесса.

3. **В результате изучения дисциплины «Психология труда, инженерной психологии и эргономики» обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения и профессиональные компетенции:**

Процесс изучения дисциплины **«Психология труда, инженерной психологии и эргономики»** направлен на формирование следующих компетенций:

Общекультурные:

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию.

При формировании обозначенных компетенций должны быть получены следующие образовательные результаты:

Общекультурная компетенция ОК-7:

Знает: сущность понятий «самоорганизация» и «самообразование» и средства их реализации.

Умеет: использовать различные подходы к самоорганизации и самообразованию в условиях своей деятельности.

Владеет: навыками практической реализации различных средств самоорганизации и самообразования в целях оптимизации своей деятельности.

4. Комплект оценочных средств:

Оценочные средства	Образовательные результаты	Код компетенции
КИМ	Знает: сущность понятий «самоорганизация» и «самообразование» и средства их реализации в различных видах профессиональной деятельности. Умеет: использовать различные подходы к самоорганизации и самообразованию работников с учетом требований психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Владеет: навыками практической реализации разработок в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики в целях	ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию

	оптимизации и повышения эффективности профессиональной деятельности.	
Проекты	Знает: психологические особенности человека в профессиональной деятельности; научные подходы изучения человека в процессе труда; Умеет: проводить психологические исследования индивида; Владеет: навыками разработки психологических рекомендаций для повышения эффективности труда. Знает: современные психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; научные подходы изучения человека в процессе труда; Умеет: применять психологические методы исследования на практике; Владеет: навыками психологического отбора и оценки персонала, а также разработки мероприятий повышения эффективности труда и охраны здоровья работников.	ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации с целью установления уровня сформированности компетенции ОК-7 (способность к самоорганизации и самообразованию) включает в себя выполнение три тестовых заданий, которые могут использоваться в групповом и персональном вариантах, двух заданий – проектов, включающих в себя по 12 персональных заданий в каждом и устный опрос (коллоквиум).

Задание 1. Тест для проверки сформированности компетенции (ОК-7) - способности к самоорганизации и самообразованию на основе имеющихся представлений о содержании основных понятий, используемых в данной компетенции.

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частностей, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Самоорганизация (какое определение следует исключить):

А). Самоорганизация – это процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счет внутренних факторов, без внешнего специфического воздействия.

Б). Самоорганизация – это процессы спонтанного упорядочивания, возникновения пространственных, временных или функциональных структур, протекающие в открытых нелинейных системах.

В). Самоорганизация – это способность человека правильно организовать свою жизнь, окружение, работу, отдых для того чтобы чувствовать себя нормальным человеком.

2. Можно ли рассматривать самоорганизацию как процесс развития.

А). Да

Б). Нет

3. Выделяют три основных типа самоорганизации (какой из представленных типов лишний):

А). Рождение (возникновение целого)

Б). Поддержание определенного уровня функционирования

В). Развитие (накопление опыта, обучение, инновации)

Г). Угасание (утрата прежнего потенциала)

4. Саморегуляция – это…(укажите наиболее общее определение):

А). Саморегуляция – это свойство систем в результате реакций, компенсирующих влияние внешнего воздействия, сохранять внутреннюю стабильность на определенном, относительно постоянном уровне.

Б). Саморегуляция – целесообразное, относительно соответствующее изменяющимся условиям установление равновесия между средой и организмом.

В). Саморегуляция- процесс управления человеком собственными психологическими и физиологическими состояниями, а также поступками.

5. При всем разнообразии проявлений саморегуляция имеет следующую структуру (укажите лишний компонент):

А). Принятая субъектом цель его произвольной активности;

Б). Модель значимых условий деятельности;

В). Программа собственно исполнительских действий;

Г). Система критериев успешности деятельности;

Д). Информация о реально достигнутых результатах;

Е). Оценка соответствия реальных результатов критериям успеха;

Ж). Решения о необходимости и характере коррекций деятельности.

З). Мотив к действию.

6. Что может выступать в качестве социального контроля как механизма саморегуляции в социальных системах (исключите лишнее):

А). Правовые нормы

Б). Моральные нормы

В). Традиции и обычаи

Г). Социальные санкции

7. Саморегуляция социального поведения личности является одной из разновидностей (укажите правильный вариант):

А). Психической саморегуляции

Б). Физической саморегуляции

В). Физиологической саморегуляции

Оценочный лист к заданию 1 (модельный ответ):

1. В	6. Г
2.А	7. А
3. Г	
4. А	
5. З	

Критерии оценки:
Оценивается каждый ответ на вопрос.
5 баллов – полный правильный ответ
3 балла – неполный правильный ответ
0 баллов – неправильный ответ
Максимальное количество баллов – 35.

Задание 2. Тест к Модулю 1 «Психология труда» для проверки сформированности компетенции (ОК-7) - способности к самоорганизации и самообразованию в условиях профессиональной деятельности.

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они, просто, могут касаться частностей, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Психология труда изучает:
1). Психологические закономерности поведения личности в процессе труда
2). Свойства личности, проявляющиеся во время трудовой деятельности
3). Психические процессы личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда,
с физической и социальной средой
4). Все вышеперечисленное
5). П.п. 1 и 3

2. Основные задачи, стоящие перед психологией труда в прикладных исследованиях:
1). Повышение производительности труда
2). Повышение качества труда
3). Повышение культуры труда
4). Гуманизация труда
5). П.п. 2 и 3
6). П.п. 1 и 4
7). Все вышеперечисленное

3. Под гуманизацией труда понимаются:
1). Профилактика переутомления и профессиональных болезней
2). Предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности
3). Повышение содержательности труда

4). Создание условий для всестороннего развития личности
5). П.п. 1 и 4
6). Все вышеперечисленное

4. Какие стороны состояния утомления анализируются в психологии труда:
1). Субъективная сторона утомления (как переживание)
2). Со стороны физиологических механизмов
3). Со стороны понижения производительности труда
4). П.п. 1 и 2
5) Все вышеперечисленное

5. Основные фазы изменения работоспособности:
1). Фаза первичной реакции
2). Фаза врабатываемости
3). Фаза декомпенсации
4). Фаза оптимальной работоспособности
5). Фаза утомления
6). П.п. 2, 4, 5
7). Все вышеперечисленное

6. Формы поведения человека в экстремальной ситуации:
1). Напряженный тип
2). Возбудимый тип
3). Трусливый тип
4). Тормозной тип
5). Агрессивно-бесконтрольный тип
6). Подавляющий тип
7). Прогрессивный тип
8). П.п. 1, 2, 6, 7
9). П.п. 1, 3, 4, 5, 7

7. Виды психологической готовности:
1). Общая психологическая готовность
2). Трудовая психологическая готовность
3). Ситуативная психологическая готовность
4). Боевая психологическая готовность
5). П.п. 1, 2, 4
6). П.п. 1, 3

8. Психологическая готовность включает в себя следующие компоненты:
1). Аттенционные
2). Мотивационные
3). Имажинитивные
4). Познавательные
5). Интеллектуальные
6). Эмоциональные
7). Волевые
8). П.п. 1, 3, 5
9). П.п. 2, 4, 6, 7

9. Какие методы исследования используются в психологии труда:
1). Физиологические

2). Психофизиологические
3). Психологические
4). П.п. 2 и 3
5). Все вышеперечисленное

10. Типы профессиограмм:
1). Информационные
2). Проективные
3). Ориентировочно-диагностические
4). Формирующие
5). Конструктивные
6). Методические
7). Констатирующие
8). Диагностические
9). П.п. 1, 3, 5, 6, 8
10). П.п. 2, 4, 7

11. Принципы профессионального отбора:
1). Принцип пригодности
2). Принцип системности
3). Принцип дифференциального прогнозирования
4).Принцип личностного подхода
5). Принцип динамичности
6). Все вышеперечисленное
7). П.п. 1, 3, 5

12. Требования к методам исследования профессионально значимых свойств:
1). Прогностичность (валидность)
2). Оперативность
3). Надежность
4). Дифференцированность
5). П.п. 1, 3, 4
6). П.п. 1, 2, 3

13. Индивидуальный стиль деятельности - это:
1). Совокупность приемов и способов деятельности, обусловленная определенными свойствами личности
2). Совокупность методов руководства коллективом

14. Карл Марбе разработал:
1). Теорию подверженности к несчастным случаям
2). Теорию психологической предрасположенности к несчастным случаям

15. Причины профессиональной гипокинезии:
1). Низкий уровень затрат энергии на мышечную работу
2). Высокий уровень затрат энергии на мышечную работу
3). Фиксированная рабочая поза
4). Частая смена рабочей позы
5). Однообразие трудовых действий
6). Разнообразная структура трудовых действий
7). П.п. 1, 3, 5
8). П.п. 2, 4, 6

16. К условиям развития личности работника относятся все следующие пункты, кроме:
1). Повышение содержательности труда
2). Повышение материальной заинтересованности
3). Повышение общеобразовательной и профессиональной подготовки работников
4). Вовлечение работников в управление производством

17. Исключите лишний пункт из перечня субъективных факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности:
1). Состояние работающего человека
2). Уровень профессиональной подготовленности
3). Санитарно-гигиенические факторы
4). Профессионально важные качества
5). Мотивация работника

18. Исследование сенсомоторных реакций относится к методам:
1) Психологическим
2) Психофизиологическим
3) Физиологическим

19. Какое понятие более емкое по своему содержанию:
1). Профессиограмма
2). Психограмма

20. Кто из известных отечественных ученых предложил широко используемую в профориентационной работе схему описания профессиональной деятельности под названием «Формула профессий»:
1). Платонов К.К.
2). Климов Е.А.
3). Ломов Б.Ф.

Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):

1 - 4	6-9	11-6	16-2
2 - 6	7-6	12-5	17-3
3-5	8-9	13-1	18-2
4- 5	9-5	14-1	19-1
5-7	10-9	15-7	20-2

Критерии оценки:
Оценивается каждый ответ на вопрос.
1 балл –правильный ответ
0 баллов – неправильный ответ
Максимальное количество баллов – 20.

Задание 3. Тест к Модулю 2 «Эргономика и инженерная психология» для проверки сформированности

Компетенции (ОК-7) - способности к самоорганизации и самообразованию в системах «человек-человек».

1. Эргономика изучает трудовую деятельность человека в системах:
1). Человек – техника
2). Человек – среда
3). Человек – техника – среда

2. Термин психотехника был предложен:
1). Г. Мюнстербергом
2). В. Штерном

3. Причины угасания психотехнических исследований в нашей стране:
1). Методологические ошибки
2). Недостаточная профессиональная подготовленность специалистов
3). Ликвидация безработицы в стране
4). Политические перегибы
5). П.п. 1 и 4
6). Все вышеперечисленное

4. Какое из двух суждений правильное:
1). Профессиональный отбор включает в себя отбор медицинский, отбор по уровню знаний, опыта, профессионально важных качеств
2). Профессиональный отбор включает в себя систему мероприятий, направленных на выявление лиц, которые по своим психофизиологическим качествам и свойствам личности, профессиональным способностям соответствуют требованиям конкретной специальности

5. К формам эмоционального напряжения в экстремальной ситуации не относится:
1). Возбудимая форма
2). Агрессивная форма
3). Тормозная форма

6. Исключите лишний пункт в перечне основных путей повышения надежности человека в экстремальных ситуациях:
1). Научно обоснованный профессиональный психологический отбор
2). Обеспечение человека надежной техникой
3). Воспитание эмоционально-волевых и моральных свойств личности
4). Создание наиболее благоприятного психологического климата и оптимизация условий труда.

7. Для обеспечения высокой прогностической ценности и надежности методик необходимо соблюдать ряд принципов, отметьте из них один лишний:
1). Принцип научной обоснованности
2). Принцип детерминизма
3). Принцип объективности
4). Принцип практичности

8. Интерференция навыков – это:
1) Перестройка навыков
2) Положительное влияние старого навыка на формирование нового
3) Отрицательное влияние старого навыка на формирование нового

9. Основные этапы формирования навыка:
1). Предварительный
2). Дополнительный
3).Аналитический
4). Закрепительный
5). Синтетический
6). Автоматизация
7). П.п. 1, 2, 3, 4
8). П.п. 1, 3, 5, 6

10. Теории мотивации подразделяются на группы:
1). Положительные
2). Содержательные
3). Отрицательные
4). Процессуальные
5). П.п. 1 и 3
6). П.п. 2 и 4

Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):

1 - 3	6-2
2 -2	7-2
3-6	8-3
4- 1	9-8
5-2	10-6

Критерии оценки:
Оценивается каждый ответ на вопрос.
1 балл –правильный ответ
0 баллов – неправильный ответ
Максимальное количество баллов – 20.

Задание 4. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции (ОК-7) - способности к самоорганизации и самообразованию в форме конкретных умений и навыков:

1. В целях оптимизации психологического профессионального подбора персонала разработайте на конкретную профессию профессиограмму с психограммой.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

1). Школьный психолог;
2).Учитель;
3) Менеджер;
4). Экономист;
5) Бухгалтер;
6). Агроном;
7). Врач;

8). Медсестра;
9). Ветеринарный врач;
10) Строитель;
11). Полицейский;
12). Военнослужащий.

Оценочный лист к заданию 4 (модельный ответ):

9 баллов – представлена тщательно проработанная профессиограмма с психограммой, всесторонне раскрывающая суть конкретной профессии и ее основные особенности, определены важнейшие профессионально важные качества и соответствующие методики, позволяющие определить эти качества;
6 баллов – представлена профессиограмма с психограммой, в которой неубедительно определены профессионально важные качества;
3 балла – представлен лишь поверхностный вариант профессиограммы на конкретную профессию.
Максимальное количество баллов -9 баллов.

Задание 5. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции (ОК-7) - способности к самоорганизации и самообразованию в форме конкретных умений и навыков:

Провести анкетирование работников конкретных трудовых коллективов и на основе полученных результатов разработать практические рекомендации по оптимизации их профессиональной деятельности.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

1). Школьный коллектив;
2). Коллектив медработников;
3). Воинское подразделение;
4). Коллектив правоохранительных органов;
5). Коллектив строителей;
6). Производственный коллектив;
7). Коллектив транспортников;
8). Коллектив работников исправительного учреждения;
9). Коллектив менеджеров по продажам;
10). Коллектив сельскохозяйственного предприятия;
11). Коллектив работников железнодорожного транспорта;
12). Коллектив административных органов.

Оценочный лист к заданию 5 (модельный ответ):

9 баллов – четко проведено анкетирование членов коллектива и разработаны на основе полученных результатов рекомендации, имеющие практическую значимость;
6 баллов – представлены результаты анкетирования, но составленные рекомендации недостаточно глубокие;
3 балла – представлены результаты весьма поверхностного исследования.
Максимальное количество баллов -9 баллов.

Задание 6. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам курса для проверки сформированности компетенции (ОК-7) - способности к самоорганизации и самообразованию в виде комплекса конкретных теоретических знаний:

1. Предмет и задачи психологии труда
2. Понятие о гуманизации труда
3. Научные проблемы психологии труда
4. Предмет эргономики
5. Научно-технические предпосылки возникновения и развития эргономики
6. Основные цели эргономики
7. Условия развития личности работника
8. Основная концепция эргономики и инженерной психологии
9. Практические задачи эргономики
10. История психологии труда
11. Причины прекращения психотехнических исследований
12. Основные направления исследований по психологии труда.
13. Классификация состояний человека в трудовой деятельности
14. Классификация напряжения
15. Факторы, повышающие напряжение
16. Состояние утомления и его признаки
17. Фазы изменения работоспособности
18. Состояние монотонности, его признаки и методы преодоления
19. Формы эмоционального напряжения и поведения человека в экстремальных ситуациях
20. Пути повышения надежности человека в экстремальных ситуациях
21. Экстремальные условия профессиональной деятельности
22. Состояние психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях и его виды
23. Факторы, влияющие на эффективность трудовой деятельности
24. Методы исследования в психологии труда
25. Профессиограммы и их типы
26. Ориентировочная схема - экспресс изучения профессии
27. “Формула профессий” Е.А. Климова
28. Комплексная профессиограмма
29. Аналитическое профессиографирование
30. Основные методы профессиографирования
31. Проблемы изучения некоторых профессий в современной России
32. Профессиональный отбор, его виды и основные направления
33. Принципы профессионального отбора
34. Этапы разработки системы прогнозирования успешности профессиональной деятельности
35. Требования к методам исследования профессионально значимых свойств
36. Профессионально значимые свойства и их динамика
37. Основные требования к процедуре проведения психофизиологического отбора
38. Пути достижения гармонии между человеком и профессией
39. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова
40. Уровни профессионализма (по А. К. Марковой).
41. Основные факторы кризисов профессионального становления (по Э.Ф.Зеер)
42. Основные фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф.Зеер):
43. Профессиональные деструкции и основные тенденции развития профессиональных деструкций.

44. Основные концептуальные положения развития профессиональных деструкций.
45. Факторы, детерминирующие профессиональные деструкции.
46. Классификация уровней профессиональных деструкций.
47. Пути профессиональной реадаптации.
48. Акмеологический подход к проблеме исследования развития профессионала
49. Основные задачи акмеологии.
50. Причины роста случаев травм и их тяжести
51. Теория и закон К.Марбе
52. Понятие о предрасположенности и подверженности к несчастным случаям
53. Психологические и социально-психологические предпосылки несчастных случаев
54. Классификация трудовых умений и основные этапы формирования навыков
55. Критерии обученности, перестройка и интерференция навыков
56. Понятия “мотив” и “мотивация” и их виды
57. Содержательные теории мотивации (Тейлор, Мэйо, Маслоу, Герцберг, МакГрегор, МакКлелланд и Аткинсон)
58. Процессуальные теории мотивации (Врум, Портер и Поулер, Адамс, Скиннер)
59. Учет закономерностей изменения работоспособности в годовом, сезонном, месячном, недельном и сменном циклах
60. Рациональная организация и принципы организации сменных режимов труда и отдыха
61. Причины и последствия гипокинезии
62. Способы устранения или уменьшения гипокинезии

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенцией (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
ОК-7	Задание 1	35	35	10-14	15-19	20-35
	Задание 2	20	20	4-8	9-14	15-20
	Задание 3	20	20	4-8	9-14	15-20
ПК-5, ПК-8	Задание 4	9	9	3	6	9
	Задание 5	9	9	3	6	9