

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Психофизиология профессиональной деятельности

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.29

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

44.03.05

Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

код

наименование направления

Программа

Экономика. Управление в сфере образования

Форма обучения

Очная

Для поступивших на обучение в
2021 г.

Разработчик (составитель)
канд. психол. наук, доцент
Калашников В. Г.
ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	5
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	15

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ПК-4. Способен осуществлять планирование и контроль выполнения показателей по труду	ПК-4.1. Формулирует основные показатели по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: формулировать основные показатели по труду, необходимые в управлении персоналом	Отсутствие знаний основных показателей по труду в управлении персоналом	Наличие знаний только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки показателей по труду в управлении персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о показателях по труду в управлении персоналом	Сформированные систематические знания о показателях по труду в управлении персоналом	Устный опрос Курсовая работа
	ПК-4.2. Планирует использование показателей по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Отсутствие умений планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Фрагментарные умения планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Сформированное умение планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Тестирование Курсовая работа

					персоналом		
	ПК-4.3. Применяет методики определения показателей по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: применять методики определения показателей по труду в управлении персоналом	Отсутствие навыков применения методик определения показателей по труду в управлении персоналом	Фрагментарное владение методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	В целом успешное, но неполное владение основными методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	Сформированное владение основными методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	Контрольная работа Курсовая работа
ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1.1	Обучающийся должен:					
	ОПК-1.2	Обучающийся должен:					
	ОПК-1.3	Обучающийся должен:					

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Знания».

1. Профессионально значимые психофизиологические и психологические свойства личности.
2. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
3. Система психофизиологического профессионального отбора и диагностики профпригодности.
4. Принципы и методы профессиональной диагностики.
5. Влияние эргономики рабочего места на психофизиологические состояния персонала.
6. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний персонала.
7. Психическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния в условиях трудовой деятельности.
8. Оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.
9. Психофизиологические особенности профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях.
10. Психофизиологические параметры динамики работоспособности.
11. Психофизиология монотонии.
12. Психофизиология утомления.
13. Психофизиология эмоционального и профессионального выгорания.
14. Профессиональные деформации специалистов различных профессий.
15. Психофизиология стресса.
16. Стресс в работе руководителя.
17. Приемы стресс-менеджмента в практике руководителя.
18. Влияние функциональных состояний на поведение человека.
19. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала.
20. Рабочее место: понятие, классификация, требования к организации.
21. Влияние технической эстетики на психофизиологические состояния персонала.
22. Влияние эргономики рабочей среды на психофизиологические состояния персонала.
23. Эргономический подход к оптимизации психофизиологических состояний оператора.
24. стями проявления свойств нервной системы.
25. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности личности.
26. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
27. Эргономические основы профессиональной деятельности.

Тестовые задания

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Знания».

1. Тяжесть труда определяется:

- А. Энергетическими затратами организма, а также степенью напряжения физиологических функций
- Б. Мощностью внешней работы или величиной статического усилия, требуемого при выполнении данной работы
- В. Массой и расстоянием перемещения поднимаемого или опускаемого груза, рабочей

позой и характером рабочих движений

Г. Все ответы верны. +

2. Напряженность труда определяется:

А. Степенью напряжения внимания

Б. Плотностью поступающих сигналов, состоянием анализаторных систем

В. Эмоциональным напряжением

Г. Все ответы верны. +

3. Для вредного (напряженного) труда НЕ характерно:

А. Работа по установленному графику с возможной его коррекцией по ходу деятельности

Б. Работа в условиях дефицита времени

В. Трехсменная работа (работа в ночную смену)

Г. Единоличное руководство в сложных ситуациях.

4. Что следует рассматривать как одно из основных социально-биологических свойств человека, отражающих его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени и с требуемыми эффективностью и качеством.

А. Работоспособность +

Б. Профессиональные деструкции

В. Организационная адаптация

Г. Нет верного ответа.

5. На работоспособность человека влияет:

А. Профессиональный опыт и подготовленность;

Б. Направленность личности специалиста;

В. Функциональное состояние организма и величина его резервных возможностей

Г. Все ответы верны.+

6. Для оценки работоспособности НЕ используются следующие показатели:

А. Показатели эффективности или продуктивности деятельности

Б. Показатели самочувствия человека

В. Психофизиологические показатели состояния систем и функций организма, которые входят в качестве обеспечивающих и оперативных компонентов в функциональную систему деятельности

Г. Показатели интеллекта человека. +

7. Наиболее высокая работоспособность проявляется у человека:

А. В понедельник

Б. Во вторник

В. В среду +

Г. В пятницу.

8. К активному отдыху не относится:

А. Физзарядка

Б. Спортивные игры

В. Прогулки

Г. Чтение художественной литературы.+

9. Формирование образного представления профессиональной деятельности путем мысленного проигрыша ее элементов и этапов на фоне аутогенной релаксации – это методические приемы

А. Релаксидеомоторной тренировки+

- Б. Аутогенной релаксации
- В. Аутогенной стимуляции
- Г. Сенсомоторной координации.

10. Психическое состояние, вызванное однообразием выполняемых действий, повышенными требованиями к концентрации и устойчивости внимания или невозможности переключения внимания – это:

- А. Депривация
- Б. Утомление
- В. Усталость
- Г. Монотония.+

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-30 на этапе «Знания».

1. Совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков человека, необходимых для достижения приемлемой эффективности профессиональной деятельности

- А. Профессиональная пригодность+
- Б. Профессиональная способность
- В. Профессиональная деятельность
- Г. Профессиография.

2. Что из нижеперечисленного относится к профессиональной пригодности человека:

- А. Гражданские качества
- Б. Отношение к труду, профессии
- В. Специальные способности
- Г. Все ответы верны. +

3. Для удачного выбора профессии характерно:

- А. Удовлетворенность от выполняемой работы +
- Б. Снижение производительности труда
- В. Нежелание совершенствоваться в ней
- Г. Возрастание несчастных случаев на производстве.

4. Процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей – это

- А. Профессиональная пригодность
- Б. Профессиональная способность
- В. Профессиональный отбор+
- Г. Профессиография.

5. Какой из компонентов НЕ характерен для профессионального отбора:

- А. Медицинский
- Б. Физиологический
- В. Психологический
- Г. Экономический.+

6. Какой этап НЕ свойственен для психологического профессионального отбора:

- А. Извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической

информации;

Б. Формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемого;

В. Верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц

Г. Тренировка и специальная подготовка к профессиональной деятельности.+

7. К санитарно-гигиеническим факторам труда НЕ относится:

А. Рабочие позы +

Б. Микроклимат (температура, влажность воздуха, скорость движения воздушного потока)

В. Освещенность рабочего места,

Г. Уровень шума.

8. К психофизиологическим факторам труда НЕ относится:

А. Характер режима труда и отдыха

Б. Покупательские способности +

В. Тяжесть и напряженность труда

Г. Величины нагрузки на скелетную мускулатуру, на центральную нервную систему (ЦНС), на высшие отделы мозга.

9. К социально-экономическим факторам труда НЕ относится:

А. Интенсивность загрузки мозга поступающей и обрабатываемой информацией +

Б. Социальная защищенность работающего

В. Наличие «социального пакета»

Г. Зарботная плата сотрудника.

10. К эстетическим факторам труда НЕ относится:

А. Интерьер и дизайн рабочего помещения и рабочего места

Б. Форма, цвет изделия, предметов, организационной техники, с которым приходится работать

В. Форма, цвет, фасон рабочей, фирменной одежды и т. п.

Г. Обеспеченность домами отдыха, детскими садами, школами. +

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Знания».

1. Типы профиограмм. Профессионально важные качества
2. Методы и схемы профиографирования
3. Анализ структуры трудовой деятельности.
4. Особенности системы «человек-компьютер».
5. «Человеческий фактор» как психофизиологическая проблема.
6. Нормальное, предельное и патологическое состояние организма.
7. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
8. Основные виды мышечной работы и рабочая поза человека.
9. Измерение физиологических и психологических рабочих нагрузок.
10. Анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.
11. Методы распределения функций.
12. Распределение функций и рабочая нагрузка.
13. Оптимизация режимов труда и отдыха.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Умения».

Профессиограмма менеджера по персоналу

Задание: оценить психофизиологические аспекты тяжести и напряженности труда специалиста согласно профессиограмме.

Менеджер по персоналу – это специалист, осуществляющий полный цикл работ с сотрудниками предприятия

В условиях современной рыночной экономики работа с кадрами расширяется, усложняется и наполняется новым содержанием. Все это ознаменовало появление новой профессии – менеджер по персоналу. Теперь в компетенцию специалиста кадровой службы входит не только кадровое делопроизводство, но и поиск, отбор, расстановка и решение многих других вопросов и проблем, связанных с персоналом организации. Это сложная и ответственная деятельность напрямую связана с фактором конкурентоспособности компании.

Стать профессионалом в данной области в числе прочих методов и инструментов поможет и профессиограмма менеджера по персоналу.

Профессиограмма менеджера по персоналу

Суть профессии

Менеджер по персоналу – это специалист, осуществляющий полный цикл работ с сотрудниками предприятия: от мониторинга рынка труда и найма до увольнения с работы.

Обязанности менеджера по персоналу

В круг обязанностей менеджера по персоналу может входить:

- Определение потребности конкретной организации в персонале
- Изучение рынка труда, поиск источников для подбора сотрудников
- Обеспечение укомплектованности предприятия работниками нужных профессий и квалификаций
- Осуществление подбора кадров, в том числе размещение вакансий в СМИ, анализ полученных резюме, проведение собеседований с кандидатами, диагностика их профессиональных качеств
- Организация конкурсов на замещение вакантной должности среди работников компании
- Организация работы с персоналом с учетом общих целей развития предприятия, текущими направлениями кадровой политики
- Доведение информации по кадровому решению (например, изменения, дополнения в условиях труда и пр.) до всех работников
- Разработка систем оценки деловых, личностных качеств сотрудников, их мотиваций, компетенций и пр.
- Проведение оценки результатов текущей трудовой деятельности работников
- Организация обучения персонала силами самого учреждения (например, наставничество) или при помощи приглашенных специалистов
- Координация работы по повышению квалификации сотрудников, развитию их карьеры на предприятии
- Проведение аттестации
- Консультирование руководителей по вопросу организации работы с персоналом
- Обсуждение с руководителями структурных подразделений вопросов найма, перевода, продвижения по карьерной лестнице, понижения в должности, наложения административных взысканий, увольнения работников
- Ведение кадровой документации по персоналу организации, в том числе трудовые

договора, личные дела и пр.

- Разработка, поддержание корпоративного духа и стиля предприятия
- Проведение мероприятий для сплочения сотрудников, повышения их мотивации
- Составление отчетов о проделанной и планируемой работе

В целом конкретный список обязанностей менеджера по персоналу зависит от размера компании, политики ее руководства, количества штатных единиц в службе по управлению персоналом.

Условия работы менеджера по персоналу

Рабочий день менеджера по персоналу, как правило, ненормированный

Рабочий день менеджера по персоналу, как правило, ненормированный. Причина тому – работа с соискателями, трудящимися в настоящее время в другой компании. Потому организация встречи с ними проходит либо на раннее утро, либо на вечер (до начала или после окончания их трудового дня).

Возможны командировки (выезд в филиалы или региональные представительства компании) для налаживания, осуществления и контроля над повсеместной работой с персоналом предприятия.

Требования к уровню подготовки менеджера по персоналу

Менеджер по персоналу – это специалист, знающий:

- Законодательные, нормативные акты, регламентирующие трудовую деятельность (особенно Трудовой кодекс РФ)
- Основы предпринимательства и ведения бизнеса, маркетинга, менеджмента, производственной педагогики, социологии, психологии и конфликтологии
- Современные концепции в области управления персоналом, в том числе отечественный зарубежный опыт
- Правила и нормы охраны труда
- Систему оценки персонала
- Методы и формы обучения, повышения квалификации сотрудников
- Основы трудовой мотивации
- Структуру управления организацией, ее кадровый состав
- Основы кадрового делопроизводства
- Этику делового общения

Менеджер по персоналу – это, как правило, специалист с высшим образованием. Наряду с профильным оно может и педагогическим, и психологическим, и экономическим.

Необходимые способности для успешного овладения профессией

- Коммуникативные (в том числе умение разбираться в людях, умение активно слушать, умение находить индивидуальный подход к людям)
- Организаторские
- Высокая самоорганизованность (особенно в области планирования времени)
- Нацеленность на результат
- Отсутствие боязни принимать самостоятельные решения
- Эрудиция
- Грамотная речь

Работа менеджера по персоналу – это непростое сплетение рутинных и творческих задач

Личные качества:

- Наблюдательность
- Проницательность
- Интуиция
- Внимательность к деталям
- Отличная память
- Общительность
- Находчивость
- Эмоциональная устойчивость

- Беспристрастность
- Деликатность

Возможности для карьерного роста

Профессия «менеджер по персоналу» в настоящий момент очень востребована. Карьерный рост зависит от величины компании и количества штатных единиц в службе по управлению персоналом.

В любом случае возможны следующие пути:

- Рост до должности «руководитель кадровой службы»
- Переход в другую более крупную компанию
- Переход на работу в кадровое агентство либо на биржу труда

Задание для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Владение».

Практическое задание

«Общая оценка тяжести труда»

Описание работы. Укладчица хлеба вручную в позе стоя (75 % времени смены) укладывает готовый хлеб с укладочного стола в лотки. Одновременно берет 2 батона (в каждой руке по батону), весом 0,4 кг каждый (одноразовый подъем груза составляет 0,8 кг) и переносит на расстояние 0,8 м. Всего за смену укладчица укладывает 550 лотков, в каждом из которых по 20 батончиков. Следовательно, за смену она укладывает 11 000 батончиков. При переносе со стола в лоток работница удерживает батончики в течение трех секунд. Лотки, в которые укладывают хлеб, стоят в контейнерах и при укладке в нижние ряды работница вынуждена совершать глубокие (более 30°) наклоны, число которых достигает 200 за смену.

Провести расчеты:

- п. 1.1 – физическая динамическая нагрузка: $0,8 \text{ кг} \times 0,8 \text{ м} \times 5\,500$ (т.к. за один раз работница поднимает 2 батона) = 3 520 кгм – класс 3.1;
- п. 2.2 – масса одноразового подъема груза: 0,8 кг – класс 1;
- п. 2.3 – суммарная масса груза в течение каждого часа смены – $0,8 \text{ кг} \times 5\,500 = 4\,400 \text{ кг}$ и разделить на 8 ч работы в смену = 550 кг- класс 3.1;
- п. 3.2 – стереотипные движения (региональная нагрузка на мышцы рук и плечевого пояса): количество движений при укладке хлеба за смену достигает 21 000 – класс 3.1;
- п.п. 4.1–4.2 – статическая нагрузка одной рукой: $0,4 \text{ кг} \times 3 \text{ с} = 1,2 \text{ кгс}$, т. к. батон удерживается в течение 3 с. Статическая нагрузка за смену одной рукой $1,2 \text{ кгс} \times 5\,500 = 6\,600 \text{ кгс}$, двумя руками – 13 200 кгс (класс 1);
- п. 5. – рабочая поза: поза стоя до 80 % времени смены – класс 3.1; п. 6 – наклоны корпуса за смену – класс 3.1;
- п. 7 – перемещение в пространстве: работница в основном стоит на месте, перемещения незначительные, до 1,5 км за смену. Внести показатели в протокол.

Протокол оценки условий труда по показателям тяжести трудового процесса (рекомендуемый)

Ф., И., О. Иванова В. Д. пол ж

Профессия: укладчица хлеба

Предприятие: Хлебзавод

Краткое описание выполняемой работы: Укладчица хлеба вручную укладывает готовый хлеб с укладочного стола в лотки.

№	Показатели	Факт, значения	Класс
1	2	3	4
1	Физическая динамическая нагрузка (кгхм): региональная – перемещение груза до 1 м общая нагрузка: перемещение груза	3 520	3.1

1.1	от 1 до 5 м	-	
1.2	более 5 м	-	
2	Масса поднимаемого и перемещаемого вручную груза (кг):		
2.1	при чередовании с другой работой	-	1
2.2	постоянно в течение смены	0,8	1
2.3	суммарная масса за каждый час смены:		
	с рабочей поверхности	550	3.1
	с пола		
3	Стереотипные рабочие движения (кол-во):		
3.1	локальная нагрузка	-	1
3.2	региональная нагрузка	21 000	3.1
4	Статическая нагрузка (кгс · с)		
4.1	одной рукой	-	
4.2	двумя руками	13 200	
4.3	с участием корпуса и ног		
5	Рабочая поза	Стоя 75 %	3.1
6	Наклоны корпуса (количество за смену)	200	3.1
7	Перемещение в пространстве (км):		
7.1	по горизонтали	1,5	
7.2	по вертикали		
	Окончательная оценка тяжести труда		3.2

Тематика курсовых работ

1. Психофизиологические механизмы профессиональной деятельности.
2. Проявление индивидуально-типологических особенностей в профессиональной деятельности.
3. Проявления левшества и правшества в профессиональной деятельности.
4. Гендерные различия в профессиональной деятельности.
5. Психологическая теория деятельности.
6. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности личности.
7. Условия труда и их влияние на состояние работника.
8. Психология и психофизиология адаптации персонала.
9. Психофизиология работоспособности человека.
10. Психофизиология монотонии.
11. Психофизиология утомления.
12. Психофизиология эмоционального и профессионального выгорания.
13. Профессиональные деформации специалистов различных профессий.
14. Социально-психологический климат в организации.
15. Психические состояния человека и их проявления в профессиональной деятельности.
16. Психофизиология сенсорных процессов.
17. Психофизиология познавательных процессов.
18. Эргономические основы профессиональной деятельности.
19. Профессиональная деятельность в экстремальных ситуациях.
20. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
21. Психофизиологические и психологические классификации профессий.
22. Профессионализации персонала. Модель профессионализации менеджера.
23. Внутренняя картина труда и психограмма.
24. Психофизиология сознания. Принципы и законы высшей нервной деятельности.

25. Психофизиология внимания в профессиональной деятельности.
26. Психофизиология эмоций в профессиональной деятельности.
27. Психофизиология памяти, способы развития памяти.
28. Психофизиологические основы психических процессов.
29. Типы высшей нервной деятельности и современное представление о темпераменте и характере.
30. Прикладное значение учений о темпераменте в профессиональной деятельности.
31. Понятие индивидуального стиля деятельности, его структура и типы.
32. Понятие профессионально важных качеств (ПВК) и особенности их диагностики.
33. Понятие профессиональных способностей, их сущность.
34. Психофизиологические основы профессиональной мотивации.
35. Физиологические и психологические компоненты профотбора, их задачи, целесообразность и эффективность.
36. Понятие профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность и рабочая нагрузка.
37. Специфика умственной нагрузки в когнитивно-энергетических теориях.
38. Понятие работоспособности, ее структура.
39. Динамика работоспособности, основные стадии и их специфика.
40. Работоспособность и условия труда.
41. Работоспособность в особых и экстремальных условиях труда.
42. Психофизиологическая адаптация к экстремальным условиям.
43. Проблема утомления в психофизиологии профессиональной деятельности.
44. Профессиональная адаптация и дезадаптация.
45. Понятие стресса на рабочем месте и динамика его протекания.
46. Стресс в работе руководителя.
47. Стрессоры (источники) и симптомы стресса на рабочем месте.
48. Стрессоустойчивость и копинг-поведение.
49. Режимы труда и отдыха как условие нормального функционирования работника.
50. Специфика синдрома эмоционального «выгорания» у работников с различным профессиональным стажем.

Перечень вопросов к экзамену

1. Объект и предмет изучения дисциплины.
2. Задачи психофизиологии профессиональной деятельности.
3. Методы исследования в психофизиологии профессиональной деятельности.
4. Особенности физиологических и психологических процессов профессиональной деятельности и закономерности их протекания в общественно полезной деятельности человека.
5. Понятие профессии и ее элементы. Признаки профессии.
6. Понятие специальности и профессионализации труда.
7. Сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии.
8. Учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала. Виды ограничений на профессии.
9. Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора.
10. Профессиональная пригодность как категория системы «человек – профессия».
11. Понятие о профессионально важных качествах (ПВК), особенности структуры ПВК работников разных профессий. Понятие о критических психических функциях.
12. Принципы определения профессиональной пригодности. Разработка системы определения профессиональной пригодности.

13. Психофизиологические, профессиональные, социальные, медицинские критерии профпригодности.
14. Понятие адаптации. Виды адаптации в организации.
15. Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации.
16. Организационная адаптация и организационная культура.
17. Условия профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и продвижения по работе персонала.
18. Классификация утомления, понятие термина «монотонность работы» и меры по ее предупреждению.
19. Психофизиологические особенности работника, связанные с возрастом, несовместимостью человеческого организма с трудовой деятельностью.
20. Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка.
21. Основные факторы условий труда.
22. Понятие термина «работоспособность». Предел работоспособности.
23. Факторы, влияющие на уровень работоспособности.
24. Причины пониженной работоспособности. «Кривая работоспособности».
25. Физиологические и психологические детерминанты работоспособности.
26. Психофизиологические предпосылки поддержания работоспособности.
27. Понятие психофизиологии функционального состояния.
28. Уровень активации или уровень функционального состояния.
29. Психофизиология стресса.
30. Психофизиология утомления.
31. Психофизиология монотонии.
32. Понятие социально-психологического климата.
33. Психофизиологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе.
34. Субъективное состояние: расстроенность, утомленность, чувство вины, тревожность.
35. Профессиональные деструкции.
36. Признаки профессиональной деформации.
37. Эмоциональное и профессиональное выгорание личности.
38. Психофизиология ощущения и восприятия.
39. Особенности и развитие памяти.
40. Внимание как особое и весьма сложное психическое явление, тесно связанное с мышлением.
41. Определение сознания. Сознание как совместное знание.
42. Проявления профессионального стресса в организации: абсентеизм, снижение продуктивности, текучесть кадров, рост заболеваемости сотрудников.
43. Организационные меры оптимизации психических состояний работника, профилактики профессионального стресса.
44. Специфика проявления психологического давления на работника: буллинг, моббинг.
45. Влияние активации и уровней бодрствования на формирование психических состояний.
46. Эмоции и класс эмоциональных состояний (чувства, аффекты, настроения и др.).
47. Теории эмоций: Джеймса – Ланге, Кэннона – Барда, Изарда, Симонова и др.
48. Роль эмоций в организации работы персонала.
49. Учет влияния мотивационных факторов на психические состояния и организации трудовой деятельности.
50. Условия возникновения психических состояний, особенности протекания.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Рейтинг-план дисциплины

Раздел 1.				
Текущий контроль			0	40
1. Аудиторная работа				
1.1. Участие в практических занятиях а) ответы на вопросы для обсуждения;	1	9	0	10
б) дополнительные ответы на вопросы для обсуждения	1	9	0	10
3. Выполнение заданий (ситуационные задачи (кейсы), деловая игра)	1	2	0	10
Рубежный контроль			0	10
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2.				
Текущий контроль			0	40
1. Аудиторная работа				
1.1. Участие в практических занятиях а) ответы на вопросы для обсуждения;	1	9	0	10
б) дополнительные ответы на вопросы для обсуждения	1	4	0	10
3. Выполнение заданий (тесты, ситуационные задачи (кейсы), деловая игра)	1	7	0	10
Рубежный контроль			0	10
1. Тестирование	15	1	0	10
Поощрительные баллы				10
1. Публикация статей	5	1	0	5
2. Участие в конференциях, конкурсах	5	1	0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	- 6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
1. Зачет				

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

«отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене и дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.