

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ

 С.А. Баркалов

«1» 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Инженерная психология»

Направление подготовки 08.03.01 «Строительство»

Профиль (Специализация) «Менеджмент строительных организаций»

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

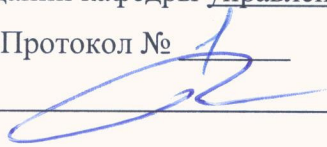
Нормативный срок обучения 4

Форма обучения очная

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С. 

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«1» 09 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой д.т.н., проф.  С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины: обеспечение студентов профессиональной позицией в научной и практической работе при решении комплексных задач, связанных с трудовой деятельностью.

Курс очерчивает круг вопросов, связанных с трудовой деятельностью человека, описывает основные стратегии исследования психических явлений, сопровождающих трудовую деятельность. Обзор существующих подходов к рассмотрению актуальных вопросов психологии труда позволяет студенту составить представление о современном уровне развития проблемы.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- овладение целостным представлением о принципах анализа и практической работы с проблемами субъекта трудовой деятельности, профессионального самоопределения, функциональных состояний в трудовой деятельности, профессиональной адаптации;
- формирование умения грамотно и свободно использовать полученные знания при общении с коллегами и в работе с пациентами или клиентами по соответствующим запросам;
- отработка навыков изучения научной литературы, обучение умению проводить критический анализ научных текстов;
- отработка навыков ведения дискуссии и аргументации своей позиции;
- отработка навыка оформления письменных работ согласно требованиям к научным текстам;
- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Инженерная психология» (Б1.В.ДВ 5.2) относится к вариативной части (Б.1.В) дисциплин по выбору «Профессионального цикла»

Изучение дисциплины требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсу: «Теория управления»

Дисциплина «Инженерная психология» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний по другим предметам профессионального цикла, таких как «Управление проектами и изменениями», «Инвестиционный менеджмент», «Стратегический менеджмент и консалтинг».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Инженерная психология» направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции (ОК):

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- умением использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности (ОПК- 8)

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения,

разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.

Уметь:

✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов

Владеть:

✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций

✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов (из них: 54 часа аудиторной нагрузки – 18 часов лекции, 36 часов практические занятия; 54 часа – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (5), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Инженерная психология» разделено на двенадцать тематических модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия, в том числе и в форме компьютерного тестирования для проверки самостоятельной работы студентов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		6			
Аудиторные занятия (всего)	54	54			
В том числе:					
Лекции	18	18			
Практические занятия (ПЗ)	36	36			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
Самостоятельная работа (всего)	54	54			
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет)					
Общая трудоемкость час	108	108			

зач. Ед.	3	3			
----------	---	---	--	--	--

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Инженерная психология: предмет, становление, развитие и особенности	Инженерная психология, ее объект и предмет. Задачи и проблемы управленческой психологии. Психология как наука. Отрасли психологии. История становления ИП и основные теоретические подходы.
2	Введение в психологию труда, инженерную психологию и эргономику.	Психология труда как область знания. Психология труда как отрасль науки, краткая история ее возникновения и развития. Предмет психологии труда, связь с другими науками. Психология труда и смежные психологические науки: индустриальная психология, организационная психология, психология управления, экономическая психология, инженерная психология, эргономика, психофизиология труда, индустриально-педагогическая психология, военная психология, психология спорта. Психология труда как профессия и учебная дисциплина. Методы психологии труда, их классификации. Методы построения теории, эмпирико-познавательные методы, преобразующие методы: консультативные, коррекционные, обучающие методы, метод реконструкции. Специфика применения метода экспериментального исследования в психологии труда. Эргатическая система, эргатические функции, их типология. Эволюция эргатических функций в истории цивилизации. Тенденции развития труда в постиндустриальном обществе. Человеческие факторы в эргатических системах.
3	Проблемы инженерной психологии и эргономики.	Квалификация, профессиональные знания, умения, навыки, интерференция навыков. Кривая упражнения. Профессиональный опыт, профессионализм, псевдопрофессионализм, послепрофессионализм, поли- и монопрофессионализм. Профессиональные компетенции и компетентность, их соотношение с ПВК. Профессионализм, эффективность труда, их показатели и методы оценки. Подходы и методы изучения, оценки и формирования профессиональных компетентностей, профессионального опыта. Опыт развития ПВК в индустриальной психотехнике, психологии труда, педагогической психологии и профессиональной педагогике. Значение психологического анализа профессиональной деятельности и своеобразия профессионального опыта субъектов труда в совершенствовании содержания программ и методов профессионального обучения (в том числе, тренинговых процедур). Психологические критерии оценки адекватности содержания и методов профессионального обучения.

4	Психология и безопасность эргатических систем.	Современные тренажерные средства обучения и переучивания работников. Примеры операторского труда в современных сложных автоматизированных системах «Человек-Машина». Возрастание риска катастроф и аварий в человеко-машинных системах. Актуальность разработки адекватных концепций и методов психологического изучения операторского труда. Инженерно-психологические концепции структуры профессионального действия. Три аспекта анализа трудового действия (эмоциональный, когнитивный, исполнительный). Модели трудового действия в инженерной психологии (имитационные; информационные; информационно-процессуальные; корреляционные модели). Методика построения модели трудового действия. Профессиональная задача, таксономия задач в труде операторов сложных технических систем. Сложность и трудность задач.
5	Профессиональные риски. Поведение в опасных ситуациях. Практика расследования происшествий	Психологическая концепция «ошибки», классификации ошибок. Ошибка и опыт. Типы происшествий: несчастный случай, авария, катастрофа. Информационная и психологическая безопасность в труде. Психологические аспекты в изучении и профилактике происшествий. Объектные и субъектные причины несчастных случаев и аварий. Опасные профессии. Виды профессионального риска. Поведение оператора в опасной ситуации. Мотивация в сложных и опасных профессиях. Опасные индивидуально-личностные качества. Склонность к риску, ее виды и методы диагностики. Безопасность труда в условиях информационной перегрузки. Практика расследования происшествий: вина и ответственность. Переживания субъекта труда в ходе расследования происшествий. Методы психологического анализа происшествий. Психологические способы профилактики профессиональных ошибок, производственного травматизма и аварийности.
6	Психологический анализ человека как субъекта профессиональной деятельности.	Понятие субъекта труда в психологии труда, уровни изучения субъекта труда. Субъект труда как многопризнаковая разноуровневая система. Психические регуляторы в труде, их разновидности. Сознание и самосознание субъекта труда. Психологические признаки сознания субъекта труда, способы их изучения и диагностики, прикладное значение. Индивидуальный и коллективный субъект трудовой деятельности. Исследование трудовой мотивации (концепции, методы, значение для практики). Факторы выбора будущей профессиональной деятельности. Классификации мотивов трудовой деятельности; внешние и внутренние мотивы. Содержательно-структурные и динамические концепции трудовой мотивации. Удовлетворенность трудом: психологические исследования. Понятия: трудоспособность, работоспособность, эффективность деятельности, функциональное состояние. Динамика работоспособности. Факторы, влияющие на функциональное состояние человека в труде, на его работоспособность. Пути повышения работоспособности человека в

		<p>труде. Клинико-психологические способы коррекции неблагоприятных функциональных состояний человека в труде. Методы психодиагностики состояний работоспособности человека в труде.</p>
7	<p>Психологический анализ системы управления в организации</p>	<p>Система управления в организации и критерии оценки ее функционирования. Функциональная структура управленческой деятельности. Психологическая характеристика функций управленческой деятельности. Общие проблемы изменения организаций</p>
8	<p>Рабочее пространство: организация собственного рабочего пространства. Пространственная организация, расчет параметров и планировка рабочего места.</p>	<p>Антропометрические и функциональные характеристики. Базы отсчета при конструировании рабочих мест. Реальное пространство и его восприятие профессионалом. Визуальное (сенсо-моторное) рабочее пространство. Концепции восприятия в профессиональной деятельности. Перцептивный мир специалиста и его своеобразие в разных операторских профессиях. Трудовое действие и память. Индивидуальный опыт человека и память. Методики оценки оперативной памяти персонала эргатической системы. Составление характеристики мышления оператора через интерпретацию выполняемых им профессиональных задач. Эргономические аспекты планирования труда и отдыха персонала. Принятие решений в операторских профессиях: исследование, моделирование, оценка, обучение принятию решений. Гибкость мышления оператора, ее оценка. Практическое мышление в труде оператора. Профессиональная устойчивость личности и ее оценка. Ожидания, мотивы, потребности, и ценностные ориентации, типичные для представителей операторского труда. Причины отказа работников от задания в сложных и опасных профессиях. Тревожность, страх, профессиональные неврозы. Методы клинико-психологической помощи работнику после психической травмы.</p>
9	<p>Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации</p>	<p>Природа и социальная роль конфликтов: понятие, структура и динамика конфликта, его сущность. Классификация и причины конфликтов. Психологические и нравственные последствия конфликтов.</p>
10	<p>Организационная психология здоровья менеджера</p>	<p>Психология здоровья как наука. Техника личной работы менеджера.</p>
11	<p>Стресс в профессиональной деятельности менеджера и способы его преодоления</p>	<p>Концептуальные основы теории стрессов. Стадии стресса. Виды и типы стресса. Факторы, вызывающие стресс (или стрессоры). Виды и классификации стрессоров. Специфические стрессы в деятельности руководителя. Способы управления стрессом.</p>
12	<p>Психологическое профессиоведение.</p>	<p>Профессия как профессиональная общность, квалификация, вид труда. Классификация профессий в психологии труда. Многопризнаковая и многоуровневая классификация профессий (Е.А. Климов), классификации профессий по степени напряженности труда, по степени тяжести труда. Формирующиеся профессии и виды труда. Дистантные формы организации профессиональной деятельности. Профессиографирование. Цели и методы пси-</p>

		<p>психологического анализа профессий. Профессиографирование как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Цели профессиографирования, схемы описания профессий, уровни анализа, фиксация результатов. Модульный подход в профессиографировании. Значение профессиографирования в организации профессионального обучения и переобучения. Методы профессиографирования: наблюдение, опросные методы, анализ документации, трудовой метод, методы сравнительного анализа, экспертная оценка профессионально-значимых качеств. Профессиографирование. Профессиограмма и психограмма. Профессиограмма и психограмма. Структура профессиограммы и психограммы. Понятие профессионально-важных качеств, их разновидности. Опыт формирования профессионально-важных качеств. Психологический модуль профессии; анализ психологических модулей разных профессий. Аналитическая профессиограмма. Психосемантика: потребности, мотивы, эмоции, смыслы в схеме трудовой деятельности и отношений. Образ субъекта деятельности в разнотипных профессиях и образ внешнего мира в сознании разнотипных профессионалов. Методы профессиональной психосемантики.</p>
--	--	--

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	«Управление проектами и изменениями»,	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2	«Инвестиционный менеджмент»	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	«Стратегический менеджмент и консалтинг»	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. Зан.	Лаб. Зан.	СРС	Все-го час.
1.	Инженерная психология: предмет, становление, развитие и особенности	2	4		2	8
2.	Введение в психологию труда, инженерную психологию и эргономику.	2	4		2	8
3.	Проблемы инженерной психологии и эргономики.	1	2		3	6
4.	Психология и безопасность эргатических систем.	2	4		2	8
5.	Профессиональные риски. Поведение в опасных ситуациях. Практика расследования происшествий	2	4		4	10

6.	Психологический анализ человека как субъекта профессиональной деятельности.	1	2		5	8
7.	Психологический анализ системы управления в организации	1	2		5	8
8.	Рабочее пространство: организация собственного рабочего пространства. Пространственная организация, расчет параметров и планировка рабочего места.	1	2		3	6
9.	Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации	2	4		2	8
10.	Организационная психология здоровья менеджера	2	4		2	8
11	Стресс в профессиональной деятельности менеджера и способы его преодоления	2	4		4	10
12	Психологическое профессиоведение.	1	2		3	6

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ РАБОТ.

Не предусмотрены

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

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№	Компетенция (общекультурная – ОК; общепрофессиональная – ОПК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5
2	способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет	5
3	умением использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности (ОПК- 8)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	КР	СРС	Зачет
Знает	✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-	+	+	+	+

	<p>экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);</p> <p>✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.</p>				
Умеет	<p>✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);</p> <p>✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов</p>	+	+	+	+
Владеет	<p>✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций</p> <p>✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	+	+	+	+

Устанавливается 3 уровня освоения компетенции: 1) минимальный; 2) средний; 3) высокий. В пределах каждого уровня для всех дисциплин баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств.

Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике. 	отлично	Полное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «отлично». УО,Т и КР на «отлично»
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов 		

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике. 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов 	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «хорошо». УО и КР на оценки «хорошо».
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и 		

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике. 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов 	удовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные СРС и Т.</p>
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетори-</p>

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.		тельно выполненные СРС и Т. Невыполнение КР. Устные опросы – «неудовлетворительно»
Умеет	✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов		
Владеет	✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знает	✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные СРС, Т и КР.

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 		

7.2.2 Шкалы оценки результатов

Качество освоения дисциплины	Уровневая шкала	Процентная шкала	Отметка в системе «зачтено-незачтено»	Средняя итоговая оценка
100 - 90%	высокий	81-100 %	зачтено	4,6-5
89 - 66%	средний	61-80 %	зачтено	3,6-4,5
65 - 50%	средний	61-80 %	зачтено	2,6-3,5
меньше 50%	ниже среднего	0-40 %	не зачтено	2-2,5

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности.

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрены

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

1. Междисциплинарный статус инженерной психологии
2. Специфика предмета Инженерная психология
3. Этапы и перспективы развития психологии труда.
4. Мотивационные факторы выбора и смены профессиональной деятельности.

5. Профессионализм и компетентность.
6. Формирование образа мира у профессионалов.
7. Принципы психологического анализа информационных видов труда.
8. Психологические исследования режимов труда и отдыха в разнотипных организациях.
9. Дистантные формы организации профессиональной деятельности психологические проблемы.
10. Профессиональный стресс - современные подходы к исследованию.
11. Психологическая саморегуляция функциональных состояний человека.
12. Предмет исследования и уровни исследования в психологии труда.
13. Методы психологии труда, классификация методов.
14. Психологические классификации профессий.
15. Понятие "субъект труда". Индивидуальный и коллективный субъект трудовой деятельности.
16. Психологические признаки сознания субъекта труда.
17. Структурные компоненты трудовой деятельности.
18. Особенности мотивации трудовой деятельности.
19. Этапы профессионального развития человека.
20. Кризисы профессионального развития.
21. Профессиографирование: понятие, целевая направленность.
22. Методы профессиографического анализа трудовой деятельности.
23. Профессиограмма и психограмма. Профессионально-важные качества.

7.3.3. Темы СРС

Вопросы для самостоятельной работы по теме 1:

1. Дайте определение объекта, предмета и продукта трудовой деятельности, каковы типологии предметов и продуктов труда?
2. Перечислите разновидности целей трудовых действий.
3. Дайте характеристику внешних и внутренних средств труда в следующих профессиях: учитель, инструктор аэробики, практический психолог, врач, страховой агент.
4. Чем отличается применение метода эксперимента в психологии отсюда от его использования в общей психологии?
5. Каковы возможности и ограничения метода наблюдения в психологии труда? Каков арсенал методов эмпирических исследований в психологии труда?
6. Назовите известные Вам преобразующие или конструктивные методы, используемые в психологии труда.
7. Каковы трудности методов тестирования, экспертных оценок, ассессмент центра и как их преодолевают?

Задания для самостоятельной работы по темам 1-10.

Студентам предлагается использовать знания, полученные на лекционных занятиях для решения практических задач, возникающих на конкретном рабочем месте. Работа происходит в группах по 4-5 человек, задание рассчитано на 4 семинарских занятия и 8 часов самостоятельной работы (2ч – консультация преподавателя, 8 часов – подбор материала и изучение специфики профессиональной деятельности, 4ч – подготовка проекта, 2ч – презентация проекта). Группе предлагаются на выбор различные типы профессий (желательно взять ту профессиональную область, с которой участники проекта знакомы, или в которой они заняты в настоящее время).

Задание:

Выберите профессиональную деятельность из указанных в приложении. Для выбранной вами профессии с учетом характеристик группы разработайте рекомендации по решению следующих проблем:

1. Назовите профессионально важные качества в данной профессии.

Решение данной задачи необходимо начать с психологического анализа профессиональной деятельности: описание специфики деятельности и выделение умений и навыков, необходимых для успешного выполнения профессиональных задач, а также индивидуальных психологических особенностей, способствующих успешной деятельности. С помощью экспертной оценки из составленного списка качеств выбираются профессионально важные качества (ПВК).

2. Дайте рекомендации по организации рабочего пространства. Предложите цветовое решение интерьера с целью оптимизации рабочего состояния.

Для решения этой задачи воспользуйтесь приложением 2.

3. Предложите систему воздействия на трудовую мотивацию коллектива.

Из предложенных к рассмотрению теорий трудовой мотивации в занятии 10 выберите те, что позволяют описать изменения мотивации в выбранной вами группе работников, обоснуйте свой выбор. На основе выбранных теорий мотивации дайте конкретные рекомендации по управлению трудовым коллективом.

4. Проведите анализ изменения работоспособности в течение дня и составьте рекомендации, касающиеся длительности рабочего времени и перерывов.

Постройте график изменения работоспособности в течение дня, укажите фазы, для которых будет характерно возникновение физической и психологической усталости. (Для определения норм длительности рабочего дня воспользуйтесь справочником по инженерной психологии за 1980 год). Укажите, в какое время будет целесообразно ввести перерывы, а также дайте рекомендации по оптимизации работоспособности.

7.3.4. Задания для тестирования

Для текущего контроля (ТК)	<u>Тестовые задания</u> ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ - ЭТО 1) состояние, обеспечивающее выполнение любой деятельности 2) состояние, обеспечивающее выполнение трудовой деятельности 3) любое состояние субъекта в данный момент времени 4) состояние стресса
	ПРОФЕССИОГРАММА - ЭТО 5) общая характеристика профессии 6) систематическое описание характеристик человека, занимающего данную должность (позицию) 7) систематическое описание требований профессии 8) систематическое описание требований должности (позиции)
	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ НАЗЫВАЕТСЯ 9) адаптация человека к целям, условиям и средствам профессиональной деятельности 10) организационные мероприятия, направленные на обеспечение адаптации новых сотрудников 11) приспособление к новому месту работы 12) адаптация человека к особенностям профессии

	<p>ТЕСТОВЫЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ ПОЗВОЛЯЮТ ПРИ ОТБОРЕ</p> <p>13) точно оценивать наличие или выраженность индивидуально-психологических особенностей</p> <p>14) оценивать наличие или выраженность индивидуально-психологических особенностей с вероятностью около 70%</p> <p>15) прогнозировать успешность работы</p> <p>16) оценивать успешность работы кандидата на рассматриваемой должности (позиции)</p>
	<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ – ЭТО</p> <p>17) процесс выбора профессии</p> <p>18) построение целей и смыслов трудовой деятельности</p> <p>19) вхождение в профессию</p> <p>20) качественные изменения уровня овладения профессией</p> <p>21) изменение места и статуса в профессиональном сообществе</p>

7.3.5 Вопросы к зачету

1. Предмет, задачи инженерной психологии (ИП).
2. Основные проблемы ИП. Связь ИП с психологическими дисциплинами и другими науками, изучающими труд.
3. Разновидности труда по предмету, продукту труда, целям трудовых действий.
4. Разновидности средств и условий труда.
5. Понятие субъекта труда, уровни его изучения. Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда.
6. Преобразующие методы в психологии труда. Специфика метода эксперимента в психологии труда.
7. Понятия: профессия, специальность, трудовая деятельность, профессиональная задача, действие, операция.
8. Изучение психофизиологических характеристик работника.
9. Психофизиологические особенности деятельности.
10. Организация рабочего места.
11. Цветовые решения интерьеров, способствующие снижению неблагоприятного воздействия среды и условий работы.
12. Изучение психологических состояний работника в экстремальной ситуации. Процесс принятия решения в экстремальной ситуации.
13. Оценка стрессоустойчивости в профессиональной деятельности, связанной со стрессовыми условиями.
14. Работоспособность. Типичные стадии в динамике работоспособности в течение рабочей смены. Методы повышения работоспособности.
15. Понятия: трудоспособность, работоспособность, функциональное состояние, усталость, утомление, переутомление, стресс, монотония.
16. Способы коррекции неблагоприятных функциональных состояний.
17. Профессиограмма и психограмма. Схема профессиографирования, способы фиксации результатов профессиографирования.
18. Типологии профессий в психологии труда. Отечественный и зарубежный подходы.
19. Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Варианты профессиональных карьер. Психология труда и акмеология.

20. Нормативные кризисы профессионального развития личности.
21. Профессиональные интересы, направленность личности, склонности. Возможности их формирования и методы диагностики.
22. Индивидуальный стиль трудовой деятельности и интегральная индивидуальность, устойчивость и изменчивость индивидуального стиля деятельности. Индивидуальный стиль деятельности и эффективность труда.
23. Понятие «профпригодность». Оценка профпригодности. Пути оптимизации степени соответствия человека и требований профессии.
24. Профессиональная ориентация и консультация. Психологические аспекты профориентации молодежи и реориентации людей, вынужденных сменить работу.
25. Понятие «Профотбор». Этапы профотбора.
26. Технологии центров оценки персонала и традиционные способы прогнозирования профессиональной эффективности.
27. Методы оценки профессиональной успешности.
28. Организация групповой деятельности работников.
29. Управление карьерой персонала в организации.
30. Психология профессиональной и социальной адаптации новых работников в организации. Психологическое обеспечение нововведений в организациях.
31. Концепции трудовой мотивации и их использование в практике работы с персоналом.
32. Аспекты травматизма. Подверженность и предрасположенность к несчастным случаям.
33. Профессиональные навыки. Формирование навыка. Характеристика навыков и умений. Интерференция навыков.
34. Процесс принятия решения. Принятие решения в условиях дефицита времени.
35. Повышение эффективности трудовой деятельности.
36. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях. Возможности конструктивного разрешения профессиональных конфликтов.

7.3.6. Вопросы к экзамену

Не предусмотрены

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Инженерная психология: предмет, становление, развитие и особенности	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тест (Т) Зачет
2.	Введение в психологию труда, инженерную психологию и эргономику.	ОК-6 ОПК-8	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
3.	Проблемы инженерной психологии и эргономики.	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
4.	Психология и безопасность	ОК-7	Устный опрос (УО)

	эргатических систем.	ОПК-8	Самостоятельная работа (СРС) Зачет
5.	Профессиональные риски. Поведение в опасных ситуациях. Практика расследования происшествий	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
6.	Психологический анализ человека как субъекта профессиональной деятельности.	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет
7.	Психологический анализ системы управления в организации	ОК-7 ОПК-8 ДПК-4	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет
8.	Рабочее пространство: организация собственного рабочего пространства. Пространственная организация, расчет параметров и планировка рабочего места.	ОК-6 ОПК-8	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
9.	Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет
10.	Организационная психология здоровья менеджера	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
11	Стресс в профессиональной деятельности менеджера и способы его преодоления	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
12	Психологическое профессиоведение.	ОК-6 ОК-7 ОПК-8	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет

7.3.8 Приложения к ФОС для оценки результатов

Приложение 1. Проблематика курса «Инженерная психология»

	Направление исследований	Вопросы, рассматриваемые в каждом из направлений
1	методологическое	Определение предмета и задач исследования
		Разработка методов исследования
		Разработка принципов исследования
		Установление места в системе наук

2	психофизиологическое	Изучение характеристик работника
		Анализ деятельности, профессиональные умения
		Оценка характеристик выполнения отдельных действий
		Изучение состояний в трудовой деятельности
		Соотношение индивидуальных характеристик и требований профессии
3	Системотехническое	Анализ средств труда
		Разработка принципов организации рабочего места
		Оценка надежности и эффективности условий труда
4	эксплуатационное	Вопросы профессиональной подготовки
		Профессиональная ориентация и профконсультация, профотбор
		Аттестация кадров
		Организация групповой трудовой деятельности
		Разработка методов повышения работоспособности

Приложение 2. Влияние цвета на эмоциональное состояние работника.

(Ломов Б.Ф. Основы инженерной психологии, Справочник по инженерной психологии)

цвет	воздействие цвета при расположении		
	вверху	на боковых поверхностях	внизу
оранжевый	оберегает, концентрирует внимание	согревает, обволакивает	обжигает
коричневый	прикрывает, тяжелит	производит впечатление землистости	вселяет уверенность
голубой	создает впечатление легкости, дружелюбности	охлаждает, отчуждает	создает ощущение удобства при хождении
желтый	облегчает, веселит	возбуждает, стимулирует познавательную активность	приподнимает
красный	давит, вызывает агрессию	утомляет, нервирует	мобилизует

Приложение 3. Цветовые воздействия интерьеров, способствующие снижению неблагоприятного воздействия среды и условий работы

Факторы неблагоприятного воздействия	Рекомендуемые цветовые решения
пониженная температура помещения	цвета теплых тонов
повышенная температура помещения	цвета холодных тонов
ограниченный объем помещения	светлые, малонасыщенные тона, вызывающие ощущение удаленности, увеличения пространства
большой объем помещения	темные насыщенные тона
отсутствие естественного освещения	цвета теплых тонов с желтоватым оттенком
неравномерность освещения	освещенные поверхности окрашиваются в цвета с малым коэффициентом отражения, затемненные – в цвета с большим коэффициентом отражения
факторы, вызывающие зрительное утомление	преобладание желтых, желто-зеленых и зелено-голубых цветов малой насыщенности

отсутствие условий для постоянного спокойствия и сосредоточенности	теплая и холодная гамма цветов в малонасыщенных сочетаниях
периодические физические нагрузки	цвета теплых тонов
работа, требующая творческого подхода	геометрический рисунок на боковых поверхностях

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

<p>Для текущего контроля (ТК)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Тестовые задания</u></p> <p>ОСНОВНОЙ ЦЕЛЬЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ЯВЛЯЕТСЯ</p> <p>22) выбор идеального кандидата на должность (позицию)</p> <p>23) выбор лучшего кандидата на должность (позицию)</p> <p>24) оценка соответствия кандидата требованиям программы</p> <p>25) оценка соответствия кандидата требованиям руководителя</p> <p>ДЛЯ ТАКТИЧЕСКОГО (КРАТКОВРЕМЕННОГО) ПЛАНИРОВАНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ХАРАКТЕРНА ОРИЕНТАЦИЯ НА:</p> <p>26) результативность труда сотрудников</p> <p>27) эффективность труда сотрудников</p> <p>28) дешевизну труда сотрудников</p> <p>29) успешность труда сотрудников</p> <p style="text-align: center;">Ситуационные задачи:</p> <p style="text-align: center;">Задача № 1</p> <p>Вы являетесь менеджером по отбору персонала в штате крупного предприятия. Предложите программу психологических мероприятий для персонала больницы с учетом специфики предприятия.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы 2) Выделите основные направления работы 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ 6) Определите критерии оценки успешности решения задач <p style="text-align: center;">Задача № 2</p> <p>К Вам как руководителю организации обратился начальник одного из подразделений с запросом по поводу разрешения конфликта между двумя особо ценными для организации сотрудниками. Опишите возможные стратегии и тактики профессиональных действий в данной ситуации.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы 2) Выделите основные направления работы
-----------------------------------	--

	<p>3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению</p> <p>4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами</p> <p>5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ</p> <p>6) Определите критерии оценки успешности решения задач</p>
--	---

Результаты опроса и проверки знаний на практических занятиях фиксируются преподавателем в журнале успеваемости и доводятся до сведения студентов, при этом фронтальный опрос должен охватывать как можно большее число студентов.

В ходе изучения дисциплины предполагаются текущий, тематический, рубежный и итоговый контроль знаний. При этом целесообразны следующие формы контроля:

- устный опрос;
- контрольный срез (ситуации);
- проверка правильности выполнения практических и ситуационных заданий по курсу «Инженерная психология»;
- защита контрольной работы;
- итоговый контроль знаний;
- зачет.

Целесообразно рекомендовать студентам использовать литературу, представленную в данном УМК в разрезе выделенных тем лекционных и практических занятий, а также направлений самостоятельной работы.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
Основная литература				
1	Инженерная психология		Кишкель, Елена Николаевна Управление психология [Текст] : Учебник. - М. : Высш. шк., 2002. - 269 с. - Библиогр.: с.268.	15
2			Мананикова, Е. Н. Психология управления [Текст] : учеб. пособие. - 2-е изд. - М. : Дашков и К, 2009 (Люберцы : ФГУП "Произв.-издат. комбинат ВИНТИ", 2008). - 318 с.	19
3			Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Захарова Л. Н. - Москва : Логос, 2012. - 376 с. - ISBN 978-5-98704-499-5. URL: http://www.iprbookshop.ru/9105	

4			Малягина, Н. А. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Малягина Н. А. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - ISBN 978-5-374-00560-8. URL: http://www.iprbookshop.ru/10806	
5			Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований [Электронный ресурс]: / Журавлев А. Л. - Москва : Институт психологии РАН, 2010. - 248 с. - ISBN 978-5-9270-0194-1. URL: http://www.iprbookshop.ru/15611	
6			Козлов, В. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Козлов В. В. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 353 с. URL: http://www.iprbookshop.ru/18337	
7			Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.	30
8			Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 382 с	20
9			Баркалов, С.А., Половинкин, И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб. пособие : рек. ВГА-СУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.	105
10			Управление персоналом организации: Практикум [Текст] : учеб. пособие для вузов: рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2006 (Тверь : Тверской полиграф. комбинат, 2006). - 363 с.	10
Дополнительная литература				
11	Инженерная психология		Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : Учеб. пособие. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 543 с.	10
12			Бухалков, М.И. Управление персоналом : учебник : допущено УМО. - М. : Инфра-М , 2005 (Ярославль : Яро-	10

			славский полиграф. комбинат, 2004). - 366 с.	
13			Веснин, Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : <u>электрон. учебник</u> . - М. : Кнорус, 2010.	10
14			Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.	15
15			Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособие.- М.; Дело, 2003 – 328 с.	30
16			Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.	10
17			Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по сост. на 8 апреля 2009 г. - М. : Омега-Л, 2009 (Киров : ОАО "Дом печати - Вятка", 2009). - 187 с.	10
Словари, справочники				
18			Управление персоналом Энциклопедический словарь / Под ред. Кибанова А.Я. - М. : Инфра-М, 1998. - 451 с.	1
Научная литература				
19			Менеджмент в России и за рубежом [Периодическое издание]	1

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение

	задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование профессиональных и общекультурных компетенций:
Изучение основной и дополнительной литературы	является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в <i>рабочей тетради</i> , наличие которой у студента обязательно.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Электронный курс:

<http://std.mesi.ru/exact/Glove/viewer.asp?packId=MANIFEST-4F2F563E-30BA-1193-517F-CFA7CCC7CAD7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.
2. Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.
3. www.bcg.ru (сайт BCG)
4. www.cfin.ru/consulting (Теория и практика консалтинговой деятельности)
5. www.deloitte.com (сайт компании «Делойт»)
6. www.expert.ru (электронная версия журнала «Эксперт»)
7. www.feaco.org (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

WEB- РЕСУРСЫ

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкций). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.
4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.
8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА:

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Строительство» профиль «МСО» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50% аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий (определяется соответствующим ФГОС)).

В процессе реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в со-

четании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Методы и формы организации обучения (ФОО)

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности		
	ЛК	Семинар	СРС
Дискуссия	х	х	
IT-методы	х		х
Командная работа		х	х
Разбор кейсов		х	
Опережающая СРС	х	х	х
Индивидуальное обучение			х
Проблемное обучение		х	х
Обучение на основе опыта		х	х


Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием *Internet*-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении контрольных работ, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент строительных организаций» (программа) *08.03.01, Строительство*

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность, ученая степень и звание)



Агафонова М.С.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » 09 г., протокол № 1

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,



Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Ген. директор
УК «Инпроект»
Заслуженный строитель
России, к.т.н., доцент
кафедры «Управление
строительством»
ФГБОУ ВО «ВГАСУ»*



Михин Т.В.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ

 С.А. Баркалов

«1» 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Инженерная психология»

Направление подготовки 08.03.01 «Строительство»

Профиль (Специализация) «Менеджмент строительных организаций»

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

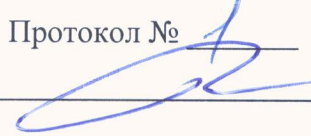
Нормативный срок обучения 4

Форма обучения очная

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С. 

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«1» 09 2015 года Протокол № 1


Зав. кафедрой д.т.н., проф.  С.А. Баркалов

Воронеж 2015

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент строительных организаций» (программа) *08.03.01, Строительство*

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность, ученая степень и звание)



Агафонова М.С.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » 09 г., протокол № 1

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,



Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Ген. директор
УК «Инвпроект»
Заслуженный строитель
России, к.т.н., доцент
кафедры, Управление
строительством
ФГБОУ ВО «ВПАСУ»*



Михин Л.В.