

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет»

(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Кафедра дифференциальной психологии и психофизиологии

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направления подготовки: 38.03.03. «Управление персоналом»

Направленность подготовки: «Управление персоналом организации»

Уровень квалификация выпускника - бакалавр

Форма обучения – очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва, 2022

Психофизиология профессиональной деятельности

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. биол. наук, доцент Ю.В. Лихачев

Ответственный редактор:

докт. психол. наук, проф. Т.М. Марютина

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры ДПиП

№ 5 от 12.03.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю)

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины (модуля)

3. Содержание дисциплины (модуля)

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» относится к компоненту естественнонаучного, профессионального цикла дисциплин учебного плана, формирующая у будущего специалиста объективное, материалистическое представление об условиях и оптимизации трудового процесса, о способах повышения надежности деятельности работающего человека, умение выявлять индивидуальные психофизиологические особенности личности для эффективного использования способностей и возможностей работников. Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с исследованием психофизиологических, психологических и социально-психологических свойств трудящегося человека. Изучение дисциплины дает представление о закономерностях нейрофизиологических процессов, лежащих в основе психической деятельности и психических состояний, имеет практическое, прикладное значение, оптимизируя процессы профессиональной адаптации, профессионального отбора и профпригодности, консультирования как специалистов смежных специальностей (социологов, эргономистов, руководителей различных уровней), так и непосредственно самих работников.

1.1 Цель и задачи дисциплины.

Цель дисциплины: подготовка специалиста, обладающего умением находить условия для оптимизации трудового процесса, способы повышения надежности и работоспособности человека, выявлять индивидуальные психофизиологические особенности личности для эффективного использования способностей и возможностей работников. У выпускников вырабатывается понимание деятельной природы труда и системного управления трудовыми процессами.

Задачи дисциплины: ознакомить студентов с основными понятиями психофизиологии профессиональной деятельности;

- рассмотреть теоретические положения современной концепции психофизиологии профессиональной деятельности;
- определить связи между процессами, характеризующими трудовую деятельность и психофизиологические состояния человека, обосновать необходимость применения психофизиологии для решения практических задач оптимизации процесса труда;
- ознакомить студентов с основными положениями психофизиологии функциональных состояний;
- изучить основы психофизиологии познавательной сферы (восприятие, внимание, память, мышление, сознание);
- определить и изучить компоненты работоспособности, профессионального отбора и профпригодности, психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности;
- сформировать у студентов понимание психофизиологического содержания профессиональной деятельности, навыки применения психофизиологических знаний для повышения эффективности и качества трудовой деятельности человека.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю)

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способность управлять организацией труда персонала и его	ПК-3.1 Способность разработать системы организации и нормирования труда персонала	Знать: современные положения, концепции психофизиологических основ трудового процесса; методы оценки и прогнозирования функциональных состояний, нарушений профессиональной

оплатой		<p>адаптации, факторы, влияющие на работоспособность персонала; защитные механизмы стрессоустойчивости и безопасности труда; механизмы формирования, развития и изменения социально-психологического климата трудового коллектива;</p> <p>знать и учитывать индивидуальные особенности и способности личности для обоснования и создания наиболее благоприятных условий труда;</p> <p>психофизиологические основы оптимизации режимов труда и отдыха.</p> <p>Уметь: использовать методы психофизиологических исследований профессиональной деятельности;</p> <p>рассчитывать наиболее оптимальные условия труда, как для отдельного работника, так и для рабочего коллектива ;</p> <p>обеспечивать предупреждение и профилактику личной и коллективной безопасной работы, особенно в экстремальных условиях, предупреждать профессиональную деформацию и профессиональное «выгорание» работника ;</p> <p>обосновывать условия для создания оптимального социально-психологического климата трудового коллектива;</p> <p>на основе профессиографических и эргономических измерений рассчитывать продолжительность и интенсивность работы и отдыха персонала;</p> <p>оценивать уровни профессиональной адаптации, осуществлять выявление и контроль изменений профессиональной адаптации, определять потенциальный риск нарушения профессиональной адаптации; планировать характер и объем необходимых управленческих действий и решений.</p> <p>Владеть: навыками использования основных методов психофизиологии для их применения в управленческой деятельности; понятийным аппаратом, приемами и методами общей и специальной психофизиологии, адекватными формами и методами коррекционных мероприятий;</p> <p>навыками интерпретации</p>
---------	--	---

		наблюдаемого поведения работников в категориях психофизиологии профессиональной деятельности ; приемами работы со специальной литературой, информационной поисковой работы и приемами самостоятельного анализа научной информации;навыками организации и проведения научного психофизиологического исследования: постановки задач, выбора адекватных методов исследования, анализа и интерпретации полученных результатов.
--	--	--

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» входит в Вариативную часть направления подготовки, код направления 38.03.03 «Управление персоналом», направленности подготовки «Управление персоналом организации».

Освоение дисциплины предполагает наличие знаний, умений и компетенций, приобретенных в ходе изучения «Психологии», «Социологии», «Психологии управления персоналом», «Социологии управления персоналом» и других отраслей управленческой деятельности. Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» формирует знания, умения и владения и является предшествующей для дисциплин «Основы коммуникационного менеджмента», «Регламентация и нормирование труда», «Организационное поведение» и других дисциплин.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	14
3	Семинары/лабораторные работы	14
Всего:		28

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 44 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
---------	---------------------	------------------

4	Лекции	8
4	Семинары/лабораторные работы	8
Всего:		16

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 56 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Теоретическое обоснование применения психофизиологии для решения практических задач в процессе труда.	Понятие профессиональной адаптации – процесса приспособления к изменению содержания и условий трудовой деятельности. Непрерывность обучения в процессе трудовой деятельности. Интеллектуальная и нравственная составляющие личности - предикторы успешной профессиональной адаптации. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности, связь с другими науками (физиологией ВНД и сенсорных систем, эргономикой, инженерной психологией, психологией и физиологией труда). Методы исследования в психофизиологии.
2.	Психофизиологические основы поведения человека.	Психофизиология функциональных состояний, эмоционально-потребностной и познавательной сфер человека. Общая характеристика физиологических систем организма. Гомеостаз. Высшая нервная деятельность. Сенсорные системы. Психофизиологическая проблема и варианты ее решения. Понятие о функциональном состоянии (ФС). Оптимальное ФС. Сон как особое ФС. Стресс и его значение для организма человека. Функциональные состояния человека-оператора. Потребности, мотивации, эмоции. Внимание, память, сознание.
3.	Психофизиологические основы индивидуальности.	Типы высшей нервной деятельности. Темперамент. Понятие о свойствах нервной системы. Проявление основных свойств нервной системы в различных видах деятельности. Методы определения свойств нервной системы. Основы психодиагностики личности. Диагностика личностных особенностей: тесты и психофизиологические индикаторы. Тесты IQ и Кеттелла. Недостатки тестирования. Корреляции и регрессии, понятия надежности и валидности диагностических заключений.
4.	Основы профессиографии.	Виды профессиографии. Диагностическая профессиография. Понятие профессии и ее элементы, признаки профессии, понятие специальности. Учет индивидуальных

		<p>психофизиологических особенностей при выборе профессии. Деятельная природа профессионализации. Механизмы иерархического поведения, взаимосвязь профессионализации и профориентации. Влияние особенностей содержания труда на психофизиологическое состояние персонала. Методики оценки продуктивности, устойчивости, распределения внимания и переключаемости индивида.</p>
5.	Психофизиологические компоненты работоспособности.	<p>Понятие термина «работоспособность». Причины понижения работоспособности. Факторы, влияющие на работоспособность. Динамика работоспособности. Физиологические и психологические нагрузки персонала. Измерение и анализ рабочих нагрузок.</p> <p>Утомление. Монотонность работы и меры ее предупреждения. Значение стажа работы, возраста, времени и условий работы в оценке работоспособности. Понятие операторской деятельности. Общие представления о системе «человек-машина» (СЧМ).</p>
6.	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности.	<p>Виды отбора. Научно-методическое обеспечение профотбора. Тестирование, анкетирование, экспертные оценки. Разработка критериев прогнозирования профпригодности. Надежность, валидность, дифференцированность, практическая приемлемость психофизиологических методик профотбора. Нормирование и стандартизация методов и критериев профотбора.</p> <p>Профессиональные нормативы психодиагностических и психофизиологических методик для конкретных производств. Система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки и продвижения персонала</p>
7.	Профессиональная надежность и ее компоненты.	<p>Роль человеческого фактора в обеспечении надежности современного производства. Методы оценки и прогноза профессиональной адаптации персонала. Медико-психологические показатели профессиональной адаптации. Понятия профессиональной подготовленности, профессиональной успешности, профессионального здоровья. Результативность и психофизиологическая «цена» деятельности. Понятие о профессионально важных качествах (ПВК). Входной и периодический контроль, предсменный допуск и внутрисменный контроль.</p>
8.	Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.	<p>Нарушения профессиональной адаптации. Стадии физиологической адаптации. Психологическая дезадаптация. Фрустрация. Типы реакций на фрустрацию. Защитные механизмы личности.</p>

		Стресс и его последствия для профессиональной деятельности. Индивидуально-типологические особенности стрессоустойчивости. Концепция социально оправданного риска. Потенциально опасная профессиональная деятельность и производства с потенциально опасными технологиями (ППОТ). Аварийные ситуации и их причины. Прогнозирование риска снижения профессиональной надежности. Модели систем управления рисками снижения профессиональной надежности
9.	Социально-психологический климат рабочего коллектива и пути его оптимизации	Формирование у работников профессионально необходимых индивидуально психофизиологических качеств. Объективные и субъективные критерии успешности выполнения работы. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологическое состояние персонала. Команды, типы команд, принципы командной работы. Лидер, категории лидерства. Стили поведения и руководства подчиненными. Ролевой конфликт и ролевая перегруженность. Антисоциальное поведение на работе. Стратегии и условия для предотвращения психосоциальных опасностей и нахождения целесообразных путей решения трудовых задач.

4. Образовательные технологии

Обсуждение наиболее существенных ключевых вопросов курса и более детальная их проработка предполагается на семинарских занятиях в виде свободных дискуссий между студентами, фиксированных сообщений и докладов. При этом самостоятельная работа по подготовке эссе и докладов обеспечивает расширение знаний и выработку навыков самостоятельного поиска необходимой информации, а также приемов анализа и синтеза эмпирического материала с использованием теоретических знаний.

При реализации программы дисциплины используются лекционные занятия, семинарские занятия, самостоятельная работа студентов. При этом акцент ставится на интерактивную форму обучения, предполагающую наличие постоянной обратной связи со студентами не только в ходе семинарских, но и в ходе лекционных занятий. На семинарских занятиях обсуждаются доклады студентов и проводятся дискуссии по наиболее сложным темам дисциплины. В ходе лекционных занятий осуществляется традиционное изложение общетеоретических научных представлений и современных эмпирических данных, с акцентом на основных проблемах системного подхода к анализу трудовой деятельности. Студенты выполняют самостоятельную работу (44 часа) под научным руководством преподавателя по написанию эссе (реферата) на выбранную тему, получая помощь и консультации преподавателя. Самостоятельная работа студентов связана с прорабатыванием и усвоением пройденного материала дисциплины, подготовкой к семинарским занятиям, сбором материала для написания эссе (реферата) и работы в библиотеке.

В ходе преподавания дисциплины используются активные и интерактивные формы проведения занятий:

- демонстрация слайдов Power Point, видеозаписей и сообщений, содержащихся в сети Интернет;

- разбор конкретных ситуаций профессиональной деятельности и поведения человека;
- групповые дискуссии по отдельным темам дисциплины;
- публичная презентация эссе (реферата);
- дискуссии по темам дисциплины на семинарах;

Образовательные технологии

№ п.п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1.	Теоретическое обоснование применения психофизиологии для решения практических задач в процессе труда.	Лекция 1. Самостоятельная работа	Вводная лекция
2.	Психофизиологические основы поведения человека. Психофизиология функциональных состояний, эмоционально-потребностной и познавательной сфер человека.	Лекция 2. Самостоятельная работа	Работа с литературными и информационными источниками
3.	Психофизиологические основы индивидуальности. Типы высшей нервной деятельности. Темперамент. Основы психодиагностики личности.	Лекция 3. Контрольная работа	Выполнение учебных заданий
4.	Основы профессиографии. Деятельная природа профессионализации.	Лекция 4. Самостоятельная работа	Выполнение учебных заданий
5.	Психофизиологические компоненты работоспособности. Причины понижения работоспособности. Физиологические и психологические нагрузки персонала. Измерение и анализ рабочих нагрузок.	Лекция 5. Семинар 1. Самостоятельная работа	Выполнение учебных заданий
6.	Профессиональный отбор и профпригодность.	Лекция 6. Самостоятельная работа	Работа с литературными и информационными источниками
7.	Профессиональная надежность и ее компоненты. Методы	Лекция 7. Семинар 2.	Выполнение учебных заданий

	оценки и прогноза профессиональной адаптации персонала. Понятие психофизиологической «цены» деятельности.	Самостоятельная работа	
8.	Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.	Лекция 8. Самостоятельная работа	Работа с литературными и информационными источниками
9.	Социально-психологический климат рабочего коллектива и пути его оптимизации. Формирование у работников профессионально необходимых индивидуально-психофизиологических качества. Создание условий для нахождения целесообразных путей решения трудовых задач.	Лекция 9. Контрольная работа.	Консультация. Проверка домашних заданий.

Программа разработанного курса дисциплины определяет совокупность знаний и умений, необходимых студентам для реализации профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Система текущего и промежуточного контроля знаний студентов выстраивается в соответствии с учебным планом программы. Текущий и промежуточный контроль успеваемости в форме оценки степени усвоения учебного материала определяется на семинарах, при проверке выполнения контрольной и итоговой контрольной работ. Форма итогового контроля знаний - устный зачет, который проводится по окончании занятий по дисциплине в конце семестра, максимальная сумма баллов - 40 баллов. Сроки проведения текущей и промежуточной аттестации - 3-ая, 6-ая, 9-ая недели семестра, максимальное количество баллов за указанные выше формы контроля составляет 20, 20 и 20 баллов соответственно.

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i>		
- участие в дискуссии на семинаре;	5 баллов	20 баллов
- контрольная работа;	10 баллов	20 баллов
- реферат.	20 баллов	20 баллов
<i>Всего:</i>		60 баллов
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>		40 баллов
<i>Итого за семестр</i> <i>Зачет с оценкой</i>		100 баллов

Согласно учебному плану по данной дисциплине предусмотрен зачет. Итоговая сумма баллов устанавливается по совокупности промежуточных оценок и устного экзамена. Студент, набравший меньше 50 баллов, получает «неудовлетворительно», студент, набравший 50 и более баллов, получает оценку в соответствии количества баллов по системе ECTS. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82			C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов включают вопросы контрольных работ, вопросы к семинарам, список тем эссе (рефератов), вопросы к экзамену и экзаменационные (зачетные) билеты.

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Критерии оценивания. «Зачтено» - остаточный уровень выполнения требований, усвоение основных проблем и тем курса, знание и понимание основных тем, выполнение заданий, участие в семинарских занятиях, качественное написание контрольных работ. «Не зачтено» - уровень выполнения требований ниже удовлетворительного, отсутствие знаний по основным темам курса, неучастие в семинарских занятиях, невыполнение контрольных работ.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
-------------------------	-------------------------	---

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворите льно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольная работа № 1.

1. Виды стресса. Стадии стресса. Значение стресса.
2. Сон. Краткая характеристика видов и стадий сна.
3. Что такое потребности? Дайте характеристики первичных потребностей человека: витальные, социальные, идеальные.
4. Мотивация – это состояние, которое развивается в структурах ЦНС во время поведения. Опишите это состояние.
5. Определите эмоции, как особую форму психического отражения. Какие функции эмоций Вам известны?
6. Дайте определение понятия «память». Кратко опишите виды биологической памяти.
7. Речь. Функции речи.
8. Внимания. Ориентировочная реакция и ее значение.
9. Три разновидности интеллекта по Айзенку. Их характеристика.
10. Морфофункциональные предпосылки интеллекта. Функциональная специализация полушарий.
11. Сознание. Определение сознания.
12. Измененные состояния сознания. Гипноз и его объективные проявления.
13. Индивидуальные различия. Типы высшей нервной деятельности. Понятие темперамента. Классификация темпераментов по Гиппократу. Классификация темпераментов по Павлову.
14. Что такое эргономика? Задачи эргономики.

15. Роль надежности «человеческого фактора» при эксплуатации предприятий с потенциально опасными технологиями (ППОТ). Примеры.
16. Концепция оправданного риска. Краткий смысл и содержание этого понятия.
17. Два основных подхода в психофизиологии для изучения человека в труде. Их краткая характеристика.
18. Профессиональный отбор и его виды. Их краткая характеристика.
19. Психофизиологический профессиональный отбор (П/Ф ПО). Факторы, определяющие целесообразность (необходимость) П/Ф ПО.
20. Что такое профессиограмма? Ее содержание и возможности использования.
21. Требования, предъявляемые к психофизиологическим методам изучения личности работающего человека. Их краткая характеристика.
22. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. Профессиональная адаптация и ее краткая характеристика.
- 23.. Характеристика профессиональной адаптации как процесса.
- 24.. Критерии профессиональной адаптации с позиции ее результативности.

Контрольная работа № 2.

1. Что такое профессиональная дезадаптация? Ее причины, проявления и психофизиологические признаки.
2. Какие показатели исследуются для оценки и прогноза профессиональной адаптации? Назовите не менее 5-ти.
3. Каковы две основные причины ошибок (и, как следствие, аварийных ситуаций), возникающих в процессе профессиональной деятельности. Назовите их и дайте характеристику каждой.
4. Что такое «опасность» и что такое «риск» с позиций профессиональной деятельности? Опишите условия возникновения риска.
5. Определите 4 шкалы опасности человеческой деятельности по уровням риска.
6. Из каких 3-х элементов состоит понятие «профессиональная надежность»? Дайте характеристику каждого из них.
7. Психофизиологическое функциональное состояние может быть описано с точки зрения эргономического подхода, т.е. по результатам трудовой и профессиональной деятельности. Какие это 2 класса функционального состояния? Дайте их краткое описание.
8. Любая оценка (чего-либо, кого-либо) основано на критериях. В чем главное отличие фактического критерия от концептуального?
9. Взаимосвязь между концептуальными и фактическими критериями отражается релевантностью. Что это такое?
10. Для анализа трудовой деятельности источниками информации являются 3 основных источника-эксперта. Назовите их.
11. Что входит в понятие «профессионально важные качества» работника?
12. Какие процедуры используются при сборе информации для анализа трудового процесса?
13. Какие личностные особенности (измеряемые параметры личности) должны быть в наибольшей степени выражены у менеджера?
14. При оценке работы (оценке уровня оплаты труда) используются компенсируемые факторы. Назовите их.
15. Какие объективные критерии успешности выполнения работы вам известны?
16. Какие субъективные критерии успешности выполнения работы вам известны?
17. Чем динамические критерии успешности выполнения работы отличаются от статических? Приведите примеры.
18. Что такое «команды» с позиций профессиональной деятельности?

19. Назовите 3 типа команд, классифицируемых по выполняемым задачам.
20. Какие 5 основных принципов командной работы вам известны?
21. В структуре команд выделены (известны) 8 типов ролей, определяемые умственными и личностными особенностями участников. Назовите их.
22. Какие известны командные процессы, обеспечивающие их эффективное функционирование.

Контрольная работа № 3.

1. Что такое виртуальные команды? Назовите их свойства. Приведите примеры виртуальных рабочих команд.
2. Для оптимального подбора членов команды необходимо обязательно учитывать качества кандидатов и их социальные навыки (способности). Назовите их (не менее 5-ти).
3. Главный вопрос при оценивании командной работы связан со снижением выполнения (или низкой успешностью) работы в команде отдельных работников. Какие 3 формы (пути) недостатка индивидуальной активности приводят к социальной пассивности работника?
4. Назовите 3 основные категории лидерства и кратко опишите эти категории.
5. Сформулируйте основные отличия неформального лидера от формального.
6. Назовите 5 качеств успешного лидера и 3 основные категории навыков лидера с позиций характерологического подхода (теории черт).
7. Какие 5 видов власти (влияния) лидера на подчиненных вам известны?
8. С позиции поведенческого подхода власть и влияние лидера на работников может определяться различными тактиками влияния. Назовите не менее 5-ти таких тактик.
9. Какие вам известны 4 стиля поведения и руководства подчиненными?
10. Дайте определение трансформационного лидерства и харизматического лидерства.
11. Назовите 4 компонента трансформационного лидерства.
12. Опишите поведенческие качества харизматического лидера.
13. Какие 3 негативные проблемы могут создать харизматические лидеры?
14. Назовите главные последствия стресса и психосоциального риска работающего человека.
15. Что такое «ролевой конфликт» и «ролевая перегруженность»?
16. Какие 3 основные категории реакций на стресс известны?
17. Кратко охарактеризуйте индивидуальные различия устойчивости к стрессу (типы реагирования).
18. Что такое «локус контроля» как личностная характеристика.
19. Какие применяются мероприятия, направленные на профилактику стресса на работе?
20. Что такое антисоциальное поведение на работе, каковы его причины и какие 3 типа стратегий необходимо применять для предотвращения психосоциальных опасностей (антисоциального поведения)?

Вопросы семинаров.

1. Функциональные состояния: основные подходы к их определению.
2. Стресс: понятие, виды, механизмы развития стресса, его значение.
3. Виды обратной связи и сфера ее применения.
4. Потребности. Физиологические механизмы потребностей.
5. Мотивации. Свойства мотиваций, значение мотиваций.
6. Эмоции. Виды эмоциональных процессов. Функции эмоций.
7. Память и ее виды. Элементарные и специфические виды памяти. Временная организация памяти.

8. Психофизиология мыслительной деятельности. Проблема принятия решения. Интеллект.
9. Сознание. Определение сознания и его нейрофизиологические основы. Измененные состояния сознания. Подсознание. Сверхсознание.
10. Психофизиология внимания. Ориентировочная реакция и ее значение.
11. Эргономика. Задачи эргономики.
12. Роль надежности «человеческого фактора» при эксплуатации предприятий с потенциально опасными технологиями (ППОТ). Примеры.
13. Концепция оправданного риска. Краткий смысл и содержание этого понятия.
14. Два основных подхода в психофизиологии для изучения человека в труде. Их краткая характеристика.
15. Профессиональный отбор и его виды. Их краткая характеристика.
16. Психофизиологический профессиональный отбор (П/Ф ПО). Факторы, определяющие целесообразность (необходимость) П/Ф ПО.
17. Основы профессиографии. Теория профессионализации персонала. Профессиограмма. Ее содержание и возможности использования.
18. Психофизиологические компоненты работоспособности.
19. Требования, предъявляемые к психофизиологическим методам изучения личности работающего человека. Их краткая характеристика.
20. Профессиональная адаптация и ее характеристика.
21. Характеристика профессиональной адаптации как процесса.
22. Критерии профессиональной адаптации с позиции ее результативности.
23. Профессиональная дезадаптация. Ее причины, проявления и психофизиологические признаки.
24. Психофизиологическая адаптация человека к экстремальным условиям деятельности.
25. Разнообразие критериев, применяемых для оценки эффективности профессиональной деятельности. Примеры.
26. Два вида данных, необходимых для анализа работы.
27. Источники информации о профессиональной деятельности. Их характеристика и возможности.
28. Процедуры анализа работы. Функциональный метод анализа работы. Характеристика 3-х точек отсчета при оценке трудовых (рабочих) задач.
29. Процедуры анализа работы, ориентированные на работника. Четыре категории качеств. Профессионально важные личностные качества (ПВЛК).
30. Сбор информации для анализа работы. Этапы. Методы получения информации о работниках и о процессе работы.
31. Объективные и субъективные критерии успешности выполнения работы.
32. Личностные особенности, наиболее выраженные у менеджера. Их характеристика и содержание.
33. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок. Методы распределения функций. Распределение функций и рабочая нагрузка.
34. Понятия «Профессиональная надежность» и «Профессиональная цена деятельности». Элементы профессиональной надежности.
35. Понятие «Команды» и командообразование с позиций профессиональной деятельности. Командные процессы. Принципы командной работы.
36. Лидерство. Формальные и неформальные лидеры.

Тематика эссе (рефератов)

1. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности
2. Эргономика. Эргономические основы организации труда.
3. Психофизиологические основы управленческой деятельности.
4. Методы психофизиологических исследований трудовых процессов.

5. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
6. Понятие «человеческий фактор» на производстве. Концепция оправданного риска.
7. Профессиография. Виды профессиографии. Ее содержание и возможности использования.
8. Понятие профессиональной адаптации. Методы прогноза профессиональной адаптации.
9. Особенности труда и безопасность в неблагоприятных экстремальных условиях.
10. Психофизиологическая дезадаптация работающего человека и ее прогнозирование.
11. Понятие профессиональной надежности персонала. Профессиональная надежность деятельности. Принципы оценки.
12. Психофизиологические компоненты работоспособности. Причины понижения работоспособности.
13. Характеристика профессионального здоровья персонала.
14. Понятия профессиональной успешности, профессионального здоровья и профессиональной пригодности персонала.
15. Понятие риска. Рискованное поведение как результат развития трудовой деятельности. Психофизиологическая оценка склонности к риску.
16. Влияние психофизиологических качеств личности на безопасную и безаварийную работу.
17. Математическое моделирование в оценке и анализе основных характеристик деятельности работающего человека.
18. Проблема надежности и психоэмоциональной устойчивости в экстремальных ситуациях.
19. Связь индивидуальных (личностных) качеств с несчастными случаями.
20. Потенциальная связь психологических особенностей личности с выбором экстремальной профессии.
21. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности. Методы и средства проведения профотбора и оценки профпригодности.
22. Особенности труда на предприятиях с потенциально опасными технологиями (ППОТ) на примере АЭС.
23. Психофизиологическая результативность и психофизиологическая "цена" деятельности.
24. Методы оценки и прогнозирования функциональных состояний и работоспособности человека.
25. Управление мотивацией персонала. Методы стимулирования работоспособности.
26. Понятие операторской деятельности. Общие представления о системе «человек-машина» (СЧМ).
27. Методы анализа профессиональной деятельности. Понятие о профессионально важных качествах (ПВК) работника.
28. Методы оценки продуктивности, устойчивости и распределения внимания и переключаемости индивида.
29. Анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок. Распределение функций и рабочая нагрузка.
30. Возможности полиграфической диагностики профпригодности. Лайт-детекция.
31. Система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки и продвижения персонала.
32. Социально-психологическое отношение человека к экологическим проблемам крупных городов. Психология человека мегаполиса.
33. Роль управленческой и психологической служб в снижении негативных последствий, возникающих в экстремальных ситуациях (на примере природных и техногенных катастроф, производственных аварий, военных действий, террористических актов).
34. Социально-психологический климат в коллективе. Влияние на психофизиологическое состояние персонала.

35. Основы профилактики профессиональной деформации и профессионального «выгорания» работника.
36. Антисоциальное поведение на работе. Ролевой конфликт и ролевая перегруженность.
37. Команды, типы команд, принципы командной работы.
38. Лидер, категории лидерства. Стили поведения и руководства подчиненными.
39. Оптимизация социально-психологического климата трудового коллектива.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет и задачи психофизиологии.
2. Психофизиологическая проблема и варианты ее решения.
3. Сенсорные и моторные функции организма.
4. Виды обратной связи и сфера ее применения.
5. Психофизиология восприятия и внимания. Ориентировочная реакция и ее значение.
6. Память и ее виды. Элементарные и специфические виды памяти.
7. Возникновение речи у человека. Функции речи. Невербальная коммуникация.
8. Первая и вторая сигнальные системы.
9. Безусловные и условные рефлексы. Их сравнительная характеристика. Правила образования условных рефлексов.
10. Физиологические механизмы потребностей. Виды потребностей.
11. Мотивации. Биологическое значение мотиваций. Доминанта и мотивации.
12. Эмоции. Виды эмоций. Физиологическое выражение эмоций.
13. Функциональные состояния. Определение. Основные подходы к их определению.
14. Эргономический подход в оценке психофизиологического функционального состояния.
15. Бодрствование и сон. Виды сна. Концепции, объясняющие сон.
16. Стресс: понятие, виды, механизмы развития стресса, его значение.
17. Психофизиология мыслительной деятельности. Проблема принятия решения.
18. Сознание. Определение сознания. Измененные состояния сознания. Гипноз и его объективные проявления.
19. Типы высшей нервной деятельности. Понятие темперамента. Классификация темпераментов.
20. Три разновидности интеллекта по Айзенку. Их характеристика. Морфофункциональные предпосылки интеллекта. Функциональная специализация полушарий.
21. Эргономика. Предмет и методы изучения. Задачи эргономики.
22. Профессиография. Предмет и методы изучения. Задачи профессиографии.
23. Психофизиологические методы изучения трудовой деятельности.
24. Два основных подхода в психофизиологии для изучения человека в труде. Требования, предъявляемые к психофизиологическим методам изучения личности работающего человека.
25. Профессиональная адаптация. Виды профадаптации.
26. Методы оценки и прогнозирования профессиональной адаптации.
27. Профессиональная адаптация с позиции ее результативности и профессиональная адаптация как процесс.
28. Профессиональная дезадаптация. Ее причины, проявления и психофизиологические признаки. Показатели, исследуемые для оценки и прогноза профессиональной адаптации.
29. Профессиональный отбор. Виды профотбора и их характеристика.
30. Методы и средства проведения профотбора. Оценка профпригодности.

31. Экспертные оценки, их назначение при проведении психофизиологического профессионального отбора и оценки профпригодности работников. Требования, предъявляемые к психофизиологическим методам изучения личности работающего человека.
 32. Профессиональная надежность и профессиональная «цена» деятельности.
 33. Профессиональная подготовленность, профессиональное здоровье, профессиональная успешность. Их характеристика и значение для оценки профессиональной надежности.
 34. Экстремальные условия трудовой деятельности. Профессиональная адаптация в экстремальных условиях.
 35. Понятие «опасность» и понятие «риск» с позиций профессиональной деятельности. Условия возникновения риска. Шкалы опасности человеческой деятельности по уровням риска.
 36. Причины ошибок и аварийных ситуаций в процессе производства. Роль человеческого фактора.
 37. Роль надежности «человеческого фактора» при эксплуатации предприятий с потенциально опасными технологиями. Примеры. Концепция оправданного риска.
 38. Понятие «профессионально важные качества работника». Процедуры, используемые при сборе информации для анализа трудового процесса.
 39. Объективные критерии успешности выполнения работы.
 40. Субъективные критерии успешности выполнения работы.
 41. Личностные особенности (измеряемые параметры личности), в наибольшей степени выраженные у менеджера.
 42. Виды командных процессов. Их характеристика. Основные принципы командной работы.
 43. Командная форма работы. Типы команд. Качества, необходимые кандидатам в члены команд. Виртуальные команды. Примеры.
 44. Антисоциальное поведение на работе. Причины и формы.
 45. Основные категории лидерства. Формальный и неформальный лидер. Качества успешного лидера. Основные категории навыков лидера с позиций характерологического подхода (теории черт).
 46. Тактики влияния лидера и стили руководства подчиненными с позиции поведенческого подхода.
 47. Виды власти и виды влияния лидера на подчиненных. Тактики влияния с позиции поведенческого подхода.
- 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

6.1. Список источников и литературы

Основная учебная

Кривошеков, С. Г. Психофизиология: Учебное пособие/С.Г.Кривошеков, Р.И.Айзман - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 249 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-16-009649-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/451796>

Самко, Ю. Н. Психофизиология: Уч.пос. / Ю.Н. Самко. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с. (Высшее образование) ISBN 978-5-16-011402-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/520132>

Дополнительная учебная

Егоршин, А. П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - Москва : ИНФРА-М, 2012. - 320 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003178-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/397468>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глоссарий терминов «Психофизиология»

(<http://www.ido.edu.ru/psychology/psychophysiology/glossary.html>)

Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. – Электрон. дан.

– [М.,]. – Режим доступа: <http://www.cir.ru/index.jsp>

www.mon.gov.ru – сайт Министерства образования РФ;

www.edu.ru – «Российское образование» федеральный портал;

<http://library.auca.kg> – Электронная библиотека;

<http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека онлайн;

<http://elibrary.ru/defaultx.asp> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU;

<http://e/lanbook.com/> – Электронная библиотека издательства «Лань»;

<http://public.ru/> – Библиотека СМИ Publik.Ru;

<http://diss.rsl.ru/> – РГБ;

Университетская информационная система "Россия" <http://www.cir.ru/index.jsp> –

Электронная библиотека диссертаций;

<http://new.arlicon.com/projects/MARS/> –Межрегиональная аналитическая роспись статей (МАРС);

<http://portal.gersen.ru> – Гуманитарные технологии в социальной сфере;

<http://www.ict.edu.ru> – "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" федеральный образовательный портал;

<http://mbttc.mtuci2.ru> –Московский учебный центр Бизнес и Телекоммуникация.

<http://www.ido.rudn.ru/psychology/psychophysiology/2.html>, - Методы психофизиологии.

Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для успешной реализации рабочей программы используются лекционные аудитории, оснащенные компьютерами, мультимедийной техникой и другим материально-техническим оборудованием, библиотечные фонды вуза и другие образовательные структуры, в которых проводятся коллоквиумы, семинарские и практические занятия, учебная и производственная практика. Используется лабораторная аудитория кафедры Дифференциальной психологии и психофизиологии для практических задач по регистрации электроэнцефалограммы, сенсомоторных реакций, измерения особенностей

вегетативного реагирования (вагусного тонуса), для проведения психодиагностического тестирования, анкетирования для составления экспертных оценок психофизиологического состояния персонала. Используются пакеты электроэнцефалографических и психодиагностических компьютерных программ, опросники, бланки для ответов, бланки для составления профилей психофизиологических состояний (раздаточные материалы), приборный комплекс для регистрации и анализа электроэнцефалографических записей.

Материально-техническое обеспечение дисциплины подразумевает наличие возможности показа слайдов в Power Point и видеоматериалов, использование мультимедийного проектора и доступа в сеть Интернет.

Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей.

Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

План семинарских занятий по курсу «Психофизиология профессиональной деятельности» предназначен для студентов второго курса очного отделения факультета Управления Института экономики, управления и права. Согласно учебному плану на занятия отводится 14 часов.

Выбор тем семинарских занятий определяется структурой и содержанием программы лекционного курса. Темы семинарских занятий представляют ключевые проблемы курса и отражают последовательность их изложения на лекциях.

Методическая взаимосвязь избранных тем семинарских занятий с лекционным курсом определяется единством цели и задач преподавания.

Общая цель проведения семинарских занятий состоит в активном овладении системой понятий и концепций психофизиологии профессиональной деятельности, в формировании у студентов умений и навыков обсуждения теоретических проблем психофизиологии профессиональной деятельности, в обучении использовать и

анализировать литературу, аргументировано и активно обсуждать проблемы данной дисциплины.

Тема 1. Обоснование применения психофизиологии для решения практических задач в процессе труда. 1 час.

Профессиональная адаптация – процесс приспособления к изменению содержания и условий трудовой деятельности. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности, связь с другими науками (физиологией ВНД и сенсорных систем, эргономикой, инженерной психологией, психологией и физиологией труда). Методы исследования в психофизиологии.

Контрольные вопросы.

1. Что такое адаптация? Виды адаптации. Условия протекания трудовой деятельности.
2. Психофизиология, предмет и задачи.
3. Методы психофизиологии.

Тема 2. Психофизиологические основы поведения человека. Психофизиология функциональных состояний, эмоционально-потребностной и познавательной сфер человека. 1 час.

Общая характеристика физиологических систем организма. Гомеостаз. Понятие о функциональном состоянии (ФС). Сон как особое ФС. Стресс и его значение. Функциональные состояния человека-оператора. Потребности, мотивации, эмоции. Внимание, память, сознание.

Контрольные вопросы.

1. Общая характеристика физиологических систем организма человека. Строение и функции нервной системы. Гомеостаз. Нейрогуморальная регуляция.
2. Принцип доминанты. Принцип обратной связи. Утомление нервных центров. Функциональные состояния. Сон. Стресс.
3. Частотный характер кодирования информации в нервной системе. Внимание. Память и ее значение для развития психики.
4. Потребности, мотивации, эмоции.

Тема 3. Психофизиологические основы индивидуальности. Типы высшей нервной деятельности. Темперамент. Основы психодиагностики личности. 2 часа.

Основные свойства нервной системы и их определение. Психодиагностика личности. Корреляции и регрессии, понятия надежности и валидности диагностических заключений.

Контрольные вопросы.

1. Что такое темперамент?
2. Характеристики темперамента по Гиппократу, И.П. Павлову. Конституциональные теории темпераментов по Э. Кречмеру и У. Шелдону.
3. Сила, активированность и подвижность свойств нервной системы. Способности как основа успешности выполнения деятельности.
4. Индивидуальные качества и типы темпераментов – преимущества для профориентации.
5. Типы психологических тестов. Их применение для психодиагностических заключений.

Тема 4. Основы профессиографии. Деятельная природа профессионализации. 1 час.

Понятия профессии и специальности. Профессионализация и профориентация. Методы при оценке продуктивности, устойчивости, распределения внимания и

переключаемости индивида.

Контрольные вопросы.

1. Какие виды профессиографии известны? Их содержание.
2. Профориентация и профессионализация как основы успешной деятельности.
3. Принципы и методы эргономического анализа. Классификация рабочих профессий.

Тема 5. Психофизиологические компоненты работоспособности. Причины понижения работоспособности. Физиологические и психологические нагрузки персонала. Измерение и анализ рабочих нагрузок. 2 часа.

Работоспособность и ее динамика. Физиологические и психологические нагрузки персонала. Измерение и анализ рабочих нагрузок. Значение стажа работы, возраста, времени и условий работы в оценке работоспособности.

Контрольные вопросы.

1. Какие факторы влияют на работоспособность?
2. Какие методы используются для измерения и анализа рабочих нагрузок?
3. Какие виды профессионального утомления известны?
4. Монотонность труда и пути ее преодоления.

Тема 6. Профессиональный отбор и профпригодность. 2 часа.

Виды отбора. Тестирование, анкетирование, экспертные оценки. Разработка критериев прогнозирования профпригодности. Система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки и продвижения персонала.

Контрольные вопросы.

1. Научно-практическое обоснование психофизиологического профотбора.
2. Требования к методикам обследования персонала. Условия обследования и стандартизация методов.
3. Использование экспертных оценок для прогнозирования профессионально важных личностных качеств.
4. Прогнозирование профуспешности и профпригодности.
5. Организационная система переподготовки и повышения квалификации персонала.

Тема 7. Профессиональная надежность и ее компоненты. Методы оценки и прогноза профессиональной адаптации персонала. Понятие психофизиологической «цены» деятельности. 1 час.

Медико-психологические показатели профессиональной адаптации. Понятия профессиональной подготовленности, профессиональной успешности, профессионального здоровья. Психофизиологическая «цена» деятельности. Понятие о профессионально важных личностных качествах (ПВЛК).

Контрольные вопросы.

1. Роль «человеческого фактора» в обеспечении надежности профессиональной деятельности.
2. Психологическая и психофизиологическая адаптация. Критерии адаптации.
3. Прогнозирование профессиональной надежности.
4. Методы определения профессионально важных личностных качеств (ПВЛК).

Тема 8. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. 2 часа.

Концепция социально оправданного риска. Профессиональная дезадаптация. Фрустрация и стрессоустойчивость. Прогнозирование риска снижения профессиональной надежности. Контрольные вопросы.

1. Характеристика экстремальных условий деятельности. Природные и техногенные

катастрофы, производственные аварии, военные действия, террористические акты. Потенциально опасная профессиональная деятельность и производства с потенциально опасными технологиями (ППОТ).

2. Положительные и отрицательные фрустрации, формы фрустраций. Стресс и условия его возникновения. Индивидуально-типологические особенности стрессоустойчивости.

3. Социально оправданный риск. Риски нарушения профессиональной адаптации: идентификация факторов, обуславливающих потенциальные риски. Прогнозирование риска снижения профессиональной надежности.

Тема 9. Социально-психологический климат рабочего коллектива и пути его оптимизации. Формирование у работников профессионально необходимых индивидуально-психофизиологических качества. Создание условий для нахождения целесообразных путей решения трудовых задач. 2 часа.

Влияние социально-психологического климата в коллективе на

психофизиологическое состояние персонала. Принципы командной работы.

Категории лидерства. Стили руководства. Ролевой конфликт. Антисоциальное поведение на работе.

Контрольные вопросы.

1. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.

2. Организация совместной деятельности. Бригады и команды. Совместимость членов команд, типы команд, принципы командной работы.

3. Лидерство. Стили руководства. Личностные особенности менеджера.

4. Психосоциальные опасности в трудовом процессе и антисоциальное поведение.

5. Создание оптимальных условий труда для отдельного работника и для рабочего коллектива. Профилактика личной и коллективной безаварийной работы. Пути оптимизации социально-психологического климата трудового коллектива.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

При написании эссе (реферата) необходимо продемонстрировать умение самостоятельно пользоваться первоисточниками и анализировать фактический материал. Структура работы должна быть логически выстроена, а ее суть изложена своими словами.

Тема работы согласуется с преподавателем и выбирается из предложенного им списка, либо в соответствии с собственными научными интересами студента. В ходе предварительной консультации, которая является обязательной, тема эссе (реферата) уточняется, намечаются основные направления работы, обсуждается основная литература, а также необходимость привлечения дополнительных информационных источников.

В качестве источников информации используются научные монографии, а также периодическая научная литература. Недопустимо дословное переписывание литературных источников.

Работа должна раскрывать основные аспекты выбранной научной проблематики (темы).

Подготовку и написание работы следует осуществлять в определенной последовательности: после предварительной консультации с преподавателем необходимо подобрать соответствующий литературный и статистический материал, используя рекомендованные журналы, учебники, брошюры и научные издания. На основе изученного материала составляется развернутый план. Фактические данные, примеры необходимо приводить по ходу написания основного текста работы, в отдельных случаях давать в виде приложения в конце работы. Значительно повышают ценность работы графики, диаграммы, рисунки, таблицы, фотографический материал.

Оформление работы предполагает следующие обязательные условия. Титульный лист содержит название учебного заведения, заголовок работы (название темы), Ф.И.О. исполнителя, Ф.И.О. научного руководителя, год, город. План (содержание) работы имеет нумерацию частей (разделов). Основная часть всей работы по своему объему должна быть не менее 5-ти и не более 15-ти страниц текста размером шрифта 12 форматом А-4. Обязательно в конце работы составляется список использованных источников (литературы) с указанием автора, названия работы, места издания и названия издательства, года издания и страниц. Интернет-ресурсы также необходимо указывать в списке с написанием последовательности нахождения первоисточника использованной информации. Недопустимо сокращение слов, небрежность в написании текста.

9.3. Иные материалы

Задания для самостоятельной работы

Для планомерной и своевременной работы студентам даются следующие общие рекомендации.

1. Спланировать процесс работы над содержанием учебного курса в соответствии с учебными заданиями, предлагаемыми для аудиторной самостоятельной работы и к каждой теме семинарского занятия.
2. В качестве смыслового ориентира в дисциплине использовать учебные пособия, рекомендуемые в качестве основной литературы.
3. В конце каждой темы отвечать на поставленные вопросы и выполнять рекомендуемые задания.
4. После каждой темы курса осуществлять проверку своей теоретической и практической компетентности, развитие способности анализировать.

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)
Подготовка к занятию по теме № 1 Обоснование применения психофизиологии для решения практических задач в процессе труда.	Перечень вопросов занятия: Профессиональная адаптация – процесс приспособления к изменению содержания и условий трудовой деятельности. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности, связь с другими науками (физиологией ВВД и сенсорных систем, эргономикой, инженерной психологией, психологией и физиологией труда). Методы исследования в психофизиологии.
Подготовка к занятию по теме № 2 Психофизиологические основы поведения человека. Психофизиология функциональных состояний, эмоционально-потребностной и познавательной сфер	Перечень вопросов занятия: Общая характеристика физиологических систем организма. Гомеостаз. Понятие о функциональном состоянии (ФС). Сон как особое ФС. Стресс и его значение. Функциональные состояния человека-оператора. Потребности, мотивации, эмоции. Внимание, память, сознание.

человека.	
<i>Итого</i>	
	<i>Промежуточный контроль</i>
<i>Подготовка к контрольной работе</i>	<i>Перечень вопросов см. в контрольных вопросах темы № 1 и темы № 2</i>
<i>Подготовка к занятию по теме № 3</i> Психофизиологические основы индивидуальности. Типы высшей нервной деятельности. Темперамент. Основы психодиагностики личности.	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Основные свойства нервной системы и их определение. Психодиагностика личности. Корреляции и регрессии, понятия надежности и валидности диагностических заключений.
<i>Подготовка к занятию по теме № 4</i> Основы профессиографии Деятельная природа профессионализации. Эргономика и техническая эстетика.	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Понятия профессии и специальности. Профессионализация и профориентация. Эргономика и ее методы при оценке продуктивности, устойчивости, распределения внимания и переключаемости индивида.
<i>Подготовка к занятию по теме № 5</i> Психофизиологические компоненты работоспособности. Причины понижения работоспособности. Физиологические и психологические нагрузки персонала. Измерение и анализ рабочих нагрузок.	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Работоспособность и ее динамика. Физиологические и психологические нагрузки персонала. Измерение и анализ рабочих нагрузок. Значение стажа работы, возраста, времени и условий работы в оценке работоспособности. Понятие операторской деятельности.
<i>Подготовка к занятию по теме № 6</i> Профессиональный отбор и профпригодность.	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Виды отбора. Тестирование, анкетирование, экспертные оценки. Разработка критериев прогнозирования профпригодности. Система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки и продвижения персонала.
<i>Подготовка к занятию по теме № 7</i> Профессиональная надежность и ее компоненты. Методы оценки и прогноза профессиональной адаптации персонала. Понятие психофизиологической	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Медико-психологические показатели профессиональной адаптации. Понятия профессиональной подготовленности, профессиональной успешности, профессионального здоровья. Психофизиологическая «цена» деятельности. Понятие о профессионально важных личностных качествах (ПВЛК).

«цены» деятельности.	
<i>Итого</i>	
	<i>Промежуточный контроль</i>
<i>Подготовка к контрольной работе</i>	<i>Перечень вопросов см. в контрольных вопросах темы № 3-7</i>
<i>Подготовка к занятию по теме № 8</i> Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Концепция социально оправданного риска. Профессиональная дезадаптация. Фрустрация и стрессоустойчивость. Прогнозирование риска снижения профессиональной надежности
<i>Итого</i>	
	<i>Промежуточный контроль</i>
<i>Подготовка к итоговой контрольной работе</i>	<i>Перечень вопросов см. в контрольных вопросах темы № 1-8</i>
<i>Подготовка эссе</i>	<i>Перечень тем эссе см. в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости</i>
<i>Подготовка к занятию по теме № 9</i> Социально-психологический климат рабочего коллектива и пути его оптимизации. Формирование у работников профессионально необходимых индивидуально-психофизиологических качеств. Создание условий для нахождения целесообразных путей решения трудовых задач.	<i>Перечень вопросов занятия:</i> Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологическое состояние персонала. Принципы командной работы. Категории лидерства. Стили руководства. Ролевой конфликт. Антисоциальное поведение на работе.
<i>Итого</i>	
<i>Итого по дисциплине</i>	

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» является частью дисциплин направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности «Управление персоналом организации».

Дисциплина реализуется на факультете Управления кафедрой Дифференциальной психологии и психофизиологии факультета Психологии Института психологи им. Л.С. Выготского.

Цель дисциплины: подготовка специалиста, обладающего умением находить условия для оптимизации трудового процесса, способы повышения надежности и работоспособности человека, выявлять индивидуальные психофизиологические особенности личности для эффективного использования способностей и возможностей работников. У выпускников вырабатывается понимание деятельной природы труда и системного управления трудовыми процессами.

Задачи дисциплины: ознакомить студентов с основными понятиями психофизиологии профессиональной деятельности;

- рассмотреть теоретические положения современной концепции психофизиологии профессиональной деятельности;
- определить связи между процессами, характеризующими трудовую деятельность и психофизиологические состояния человека, обосновать необходимость применения психофизиологии для решения практических задач оптимизации процесса труда;
- ознакомить студентов с основными положениями психофизиологии функциональных состояний;
- изучить основы психофизиологии познавательной сферы (восприятие, внимание, память, мышление, сознание);
- определить и изучить компоненты работоспособности, профессионального отбора и профпригодности, психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности;
- сформировать у студентов понимание психофизиологического содержания профессиональной деятельности, навыки применения психофизиологических знаний для повышения эффективности и качества трудовой деятельности человека.

Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих компетенций:
Профессиональные компетенции:

- Способность разработать системы организации и нормирования труда персонала (ПК-3.1).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- современные положения, концепции психофизиологических основ трудового процесса;
- методы оценки и прогнозирования функциональных состояний, нарушений профессиональной адаптации, факторы, влияющие на работоспособность персонала;
- защитные механизмы стрессоустойчивости и безопасности труда;

- механизмы формирования, развития и изменения социально-психологического климата трудового коллектива;
- знать и учитывать индивидуальные особенности и способности личности для обоснования и создания наиболее благоприятных условий труда;
- психофизиологические основы оптимизации режимов труда и отдыха.

уметь:

- использовать методы психофизиологических исследований профессиональной деятельности;
- рассчитывать наиболее оптимальные условия труда, как для отдельного работника, так и для рабочего коллектива;
- обеспечивать предупреждение и профилактику личной и коллективной безопасной работы, особенно в экстремальных условиях, предупреждать профессиональную деформацию и профессиональное «выгорание» работника;
- обосновывать условия для создания оптимального социально-психологического климата трудового коллектива;
- на основе профессиографических и эргономических измерений рассчитывать продолжительность и интенсивность работы и отдыха персонала;
- оценивать уровни профессиональной адаптации, осуществлять выявление и контроль изменений профессиональной адаптации, определять потенциальный риск нарушения профессиональной адаптации;
- планировать характер и объем необходимых управленческих действий и решений.

владеть:

- навыками использования основных методов психофизиологии для их применения в управленческой деятельности;
- понятийным аппаратом, приемами и методами общей и специальной психофизиологии, адекватными формами и методами коррекционных мероприятий;
- навыками интерпретации наблюдаемого поведения работников в категориях психофизиологии профессиональной деятельности;
- приемами работы со специальной литературой, информационной поисковой работы и приемами самостоятельного анализа научной информации;
- навыками организации и проведения научного психофизиологического исследования: постановки задач, выбора адекватных методов исследования, анализа и интерпретации полученных результатов.

Общая трудоемкость дисциплины для очной формы обучения составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола

