

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » декабря 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Б1.Б.26

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	8
4.3 Лабораторные работы.....	24
4.4 Семинары / практические занятия.....	25
4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	25
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	26
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	27
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	27
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	28
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	28
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных работ/ семинаров / практических работ	28
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	35
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	35
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	36
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	40
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	41

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

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческому, экономическому и проектному видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины – формирование комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде, медицине и физиологии труда, психологии и педагогики труда, эргономики, которые являются основой психофизиологии трудовой деятельности.

Задачи дисциплины – систематизация теоретических знаний в области психофизиологического анализа и содержания психологии профессиональной деятельности, физиологических основ организации труда; умение проводить профдиагностику; приобретение практических навыков в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности человека.

Код компетенции 1	Содержание компетенций 2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине 3
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	знать: – основы самоорганизации и самообразования; уметь: – применять основы самоорганизации и самообразования; владеть: – навыками самоорганизации и самообразования.
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	знать: – основы найма, отбора и подбора персонала; уметь: – разрабатывать и внедрять программы и процедуры найма, отбора и подбора персонала; владеть: – методами деловой оценки персонала.
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	знать: – технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям; уметь: – реализовывать программы организационных изменений; владеть: – навыками решения задач управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.26 Психофизиология профессиональной деятельности относится к базовому блоку дисциплин.

Дисциплина Психофизиология профессиональной деятельности базируется на знаниях, полученных при изучении учебных дисциплин Психология и Психология делового общения.

Основываясь на изучении указанных дисциплин, дисциплина Психофизиология профессиональной деятельности представляет основу для дисциплины Психология труда.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Форма промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	1	2	72	36	18	-	18	36	-	зачет
Заочная	4	-	72	10	4	-	6	58	-	зачет
Заочная (ускоренное обучение)	2	-	72	8	4	-	4	60	-	зачет
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудоемкость (всего часов)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по семестрам
1	2	3	2
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	36	-	36
Лекции (Лк)	18	-	18
Практические занятия (ПЗ)	18	-	18
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа (СР) обучающихся (всего)	36	-	36
Подготовка к практическим занятиям	30	-	30
Подготовка к зачету	6	-	6
III. Промежуточная аттестация	зачет	+	+
Общая трудоемкость дисциплины	час.	72	72
	зач. ед.	2	2

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

№ раз- дела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо- емкость , (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоёмкость; (час.)		
			учебные занятия		самост оятельн ая работа обучаю щихся
			лекции	практиче ские занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Психофизиологическая основа построения профессии	24	6	6	12
1.1.	Понятия «профессия» и «профессиональная деятельность» в психологическом и физиологическом контекстах	8	2	2	4
1.2.	Сущность и предмет изучения психофизиологии профессиональной деятельности	8	2	2	4
1.3.	Содержательные характеристики понятий «профессия», «специальность», «должность»	8	2	2	4
2.	Методы психофизиологических исследований	24	6	6	12
2.1.	Сущность и методологические принципы психофизиологического исследования	8	2	2	4
2.2.	Виды психофизиологических обследований профессиональной деятельности и их методическое обеспечение	8	2	2	4
2.3.	Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характеристика профессионально важных признаков различных профессий	8	2	2	4
3.	Деятельная природа профессионализации	24	6	6	12
3.1.	Сущность и содержание профессионализации личности	8	2	2	4
3.2.	Психологическая характеристика профессионала	8	2	2	4
3.3.	Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	8	2	2	4
	ИТОГО	72	18	18	36

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Общая трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Психофизиологическая основа построения профессии	22	1	2	19
1.1.	Понятия «профессия» и «профессиональная деятельность» в психологическом и физиологическом контекстах	6,75	0,25	0,5	6
1.2.	Сущность и предмет изучения психофизиологии профессиональной деятельности	8,5	0,5	1	7
1.3.	Содержательные характеристики понятий «профессия», «специальность», «должность»	6,75	0,25	0,5	6
2.	Методы психофизиологических исследований	22	1	2	19
2.1.	Сущность и методологические принципы психофизиологического исследования	6,75	0,25	0,5	6
2.2.	Виды психофизиологических обследований профессиональной деятельности и их методическое обеспечение	8,5	0,5	1	7
2.3.	Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характеристика профессионально важных признаков различных профессий	6,75	0,25	0,5	6
3.	Деятельная природа профессионализации	24	2	2	20
3.1.	Сущность и содержание профессионализации личности	7	0,5	0,5	6
3.2.	Психологическая характеристика профессионала	10	1	1	8
3.3.	Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	7	0,5	0,5	6
	ИТОГО	68	4	6	58

- для заочной формы обучения (ускоренное обучение):

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Общая трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Психофизиологическая основа построения профессии	22	1	1	20
1.1.	Понятия «профессия» и «профессиональная деятельность» в психологическом и физиологическом контекстах	6,5	0,25	0,25	6
1.2.	Сущность и предмет изучения психофизиологии профессиональной деятельности	9	0,5	0,5	8
1.3.	Содержательные характеристики понятий «профессия», «специальность», «должность»	6,5	0,25	0,25	6
2.	Методы психофизиологических исследований	22	1	1	20
2.1.	Сущность и методологические принципы психофизиологического исследования	6,5	0,25	0,25	6
2.2.	Виды психофизиологических обследований профессиональной деятельности и их методическое обеспечение	9	0,5	0,5	8
2.3.	Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характеристика профессионально важных признаков различных профессий	6,5	0,25	0,25	6
3.	Деятельная природа профессионализации	24	2	2	20
3.1.	Сущность и содержание профессионализации личности	7	0,5	0,5	6
3.2.	Психологическая характеристика профессионала	10	1	1	8
3.3.	Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	7	0,5	0,5	6
	ИТОГО	68	4	4	60

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

<i>№ раздела и темы</i>	<i>Наименование раздела и темы дисциплины</i>	<i>Содержание лекционных занятий</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Психофизиологическая основа построения профессии		-
1.1.	Понятия «профессия» и «профессиональная деятельность» в психологическом и физиологическом контекстах	<p>В современных условиях социально-экономического и технического развития рациональное использование человеческих ресурсов является важным фактором развития различных видов экономической деятельности (производства, торговли, сферы услуг и др.). Общеизвестно, что профессиональный труд должен быть производительным, однако не все люди в одинаковой мере способны освоить ту или иную профессию.</p> <p>В феномене профессии скрыты психофизиологические, общепсихологические и социально-психологические события. Понятие «профессия» трактуется в современной науке как род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовленности и являющихся источником существования; как социально фиксированный трудовой пост (могущий быть вакантным и предполагающий, в частности, некоторую психологическую пригодность человека к делу); как система выполняемых человеком трудовых функций, как определенная квалификация, опытность специалиста и, наконец, как общность людей, занятых определенным родом деятельности (Е.А. Климов и др.). Общим у всех этих определений является представление профессии как особого рода деятельности – профессиональной деятельности.</p> <p>Профессиональная деятельность выступает в единстве трех аспектов: предметно-действенном (как процесс, в котором «человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда»); физиологическом (как «функции человеческого организма»), психологическом (как осуществление сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств работника и т. д.). В психофизиологическом исследовании два последних аспекта, несомненно, играют ведущую роль.</p> <p>Профессиональная деятельность как вид трудовой деятельности рассматривается как явление прежде всего социальное. Вместе с тем, для полного</p>	-

1	2	3	4
		<p>научного осмысления трудового процесса, важно учитывать, его биологическую сущность.</p> <p>Очевидно, что как бы различны не были отдельные виды трудовой деятельности, с физиологической стороны это функция человеческого организма, и каждая такая функция, каково бы ни было ее содержание и ее форма, предполагает трату ресурсов человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств и т. д. (Н.Н. Данилова, В.А. Бодров и др.).</p> <p>Установлено, что неэффективность профессиональной деятельности примерно на 80% обусловлена физиологическими, психическими и социально-психологическими особенностями работников. Некоторые работники быстро усваивают трудовые навыки и достигают профессионального совершенства, у других же процесс овладения профессией затягивается, и как следствие – работодатель несет убытки, а человек теряет к профессии интерес и меняет вид деятельности. В настоящее время эта проблема достаточно актуальна, поскольку значительная конкуренция на рынке труда побуждает людей осваивать порой совершенно неподходящую для них профессию.</p> <p>Вместе с тем, существуют ситуативные нежелательные тенденции в профессиональном использовании человеческих ресурсов. Нельзя не согласиться с Е.А. Климовым, отметившим, что время от времени в сознании руководителей производства возрождаются инициативы, либо отбрасывающие систему организации труда ко времени арестантских рот или к периоду распространения тейлоризма, либо – к практике парциальной оценки человека как сенсомоторной системы как бы лишенной собственных желаний, помыслов и прочего, кроме желания «заработать». Такой подход менеджеров к управлению человеческими ресурсами достаточно часто приводит к снижению работоспособности персонала, потере работниками здоровья и в результате – к утрате интереса либо к месту работы, либо к выбранной ими профессии.</p> <p>Поэтому процессы профессионального становления и управления профессиональной деятельностью персонала требуют специальных знаний и умений в области выявления психофизиологических механизмов оптимального обеспечения трудовых функций. Это делает возможным своевременно определить степень профессиональной пригодности человека к конкретному виду деятельности посредством всестороннего изучения его личности: изучения уровня соответствия физических качеств и психофизиологических особенностей индивида к профессиональным требованиям. Если эти качества и особенности не соответствуют нужным требованиям, происходит перегрузка. Это случай</p>	

1	2	3	4
		<p>профессиональной неполноценности, от которой страдает и организация, и работник. Решение этих проблем относится к сфере знаний, которыми оперирует психофизиология профессиональной деятельности.</p>	
1.2.	<p>Сущность и предмет изучения психофизиологии профессиональной деятельности</p>	<p>В настоящее время осуществление многих видов деятельности на производстве, в науке, медицине, искусстве, образовании и спорте обусловлено знанием психологических и физиологических закономерностей. Психофизиология профессиональной деятельности является частью психофизиологии человека, междисциплинарной области теоретических и прикладных знаний. Предметом психофизиологии профессиональной деятельности является изучение профессиональной деятельности как особой формы поведения человека, деятельности эффективной, свойственной профессионалу. Теоретические исследования психофизиологии профессиональной деятельности направлены на выяснение духовных, психических и физических механизмов обеспечения профессиональной деятельности. Прикладная психофизиология профессиональной деятельности использует полученные знания в качестве естественнонаучной основы для предсказания результатов профессиональной деятельности персонала, для обоснования методов оптимизации самоуправления и внешнего управления профессиональной деятельностью (К.А. Альбуханова-Славская, Е.А. Климов, Г. Киссинджер и др.). Психофизиология профессиональной деятельности имеет значительный инструментарий для изучения всех этих направлений. Основной задачей психофизиологии профессиональной деятельности, психологии труда, эргономики и других перечисленных выше наук является изучение широкого круга физиологических, психологических и социально-психологических свойств человека, проявляющихся в конкретной деятельности, оказывающих влияние на ее эффективность, обеспечивающих надежность и работоспособность человека, его психическое состояние, удовлетворенность трудом и психофизиологические ресурсы. В связи с постоянным изменением характера труда, насыщением его интеллектуальным содержанием и увеличением напряженности важными направлениями гуманизации и повышения надежности труда становятся: - психофизиологический анализ деятельности человека; - оптимизация психофизиологических состояний работников; - решение задач профессионального отбора и профпригодности; - определение и формирование индивидуально-психофизиологических качеств человека, важных для выполнения той или иной конкретной</p>	-

1	2	3	4
		<p>деятельности; - оптимизация неблагоприятных психических состояний. Теоретической основой психофизиологии профессиональной деятельности является диалектическое понимание взаимодействия человека и среды.</p> <p>Сущность этого взаимодействия в том, что среда (условия жизни) побуждают человека к действию. Человек, воздействуя на среду, преобразует ее. Если вся деятельность человека является ответом на те раздражители, которые поступают в центральную нервную систему из внешней среды, то и сама среда испытывает изменения под влиянием деятельности человека (К.А. Альбуханова-Славская). Заниматься исследованиями процессов деятельности людей, объединенных конкретными условиями производства и призвана психофизиология профессиональной деятельности.</p> <p>Пониманию необходимости и перспективности изучения психофизиологических процессов в профессиональной деятельности способствуют представления В.М. Бехтерева, рассматривающие психическое и физиологическое (нейрофизиологическое) в контексте отражательной функции нервной системы.</p> <p>С позиций деятельностного подхода психическое отражение также не существует вне «чувственной ткани», вне процессов и не реализуется без них.</p> <p>С позиций системного подхода психическое и физиологическое в обеспечении и детерминации деятельности неразрывно связаны и не могут существовать порознь, и это положение намечает, конструктивный путь решения прикладных задач оптимизации профессиональной деятельности.</p> <p>Именно такой подход характерен для работ практических психофизиологов, в которых анализ физиологических процессов используется для решения разнообразных задач, связанных с профессиональной деятельностью.</p> <p>Распространение психофизиологических знаний за пределы узкого круга специалистов представляется крайне важным: оно позволяет заменить ошибочные интуитивные представления «народной» психофизиологии на реальные знания, имеющиеся в арсенале науки. Эти знания создают необходимую основу для формирования осознанных представлений об обеспечении рациональности и эффективности профессиональной деятельности и здорового образа жизни человека.</p>	
1.3.	Содержательные характеристики понятий «профессия», «специальность», «должность»	Профессиографические исследования призваны с помощью специального инструментария раскрыть всю сложность профессии, выявить её структурные и содержательные особенности, установить всё многообразие взаимоотношений личности специалиста с предметами, средствами и	-

1	2	3	4
		<p>продуктами труда, с окружающими людьми, с целым рядом специфических явлений, сопровождающих трудовой процесс.</p> <p>Исходным концептуальным понятием профессиографических исследований является профессия. Трактовок понятия «профессия» в научной литературе много. Несколько определений представлено в работах Е.А. Климова и его последователей.</p> <p>Наиболее общим является следующее: «профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития».</p> <p>Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. Профессия (лат. professio) – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.</p> <p>В отечественном профессиоведении разводят понятия «профессия» и «специальность».</p> <p>Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками являются: профессиональная компетентность, социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, специальности – конструктор, технолог, металлург и др.</p> <p>Специальность – это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках конкретной профессии. Кроме того, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.</p> <p>Особняком стоит понятие «должность». Должность – служебное место (положение) в учреждении, на предприятии, связанное с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных и финансовых обязанностей. Должностные обязанности в той или иной сфере общественного труда (например, министр, директор, начальник и др.), естественно, определяются профессиональной подготовкой и опытом работы по специальности в определенной</p>	

1	2	3	4
		<p>сфере деятельности. Преодоление перечисленных недостатков в мире профессий – важная задача для специалистов в области профессиографии. С ее помощью решаются задачи по проектированию новых профессий, определению назначения и содержания труда, требований к образованию, уровню квалификации, условий труда и противопоказаний. Конструирование профессиограмм, квалификационных характеристик, должностных обязанностей могло бы стать областью применения профессиональных способностей современных менеджеров по управлению человеческими ресурсами.</p>	
2.	Методы психофизиологических исследований		-
2.1.	Сущность и методологические принципы психофизиологического исследования	<p>Психофизиологическое исследование – это изучение состояния физиологических систем человека психологическими методами. Верно и обратное – изучение влияния физиологических систем на психологические показатели. Исследование проводится с помощью специальной процедуры (программы) обследования. Психофизиологические обследования специалистов некоторых профессий (рабочих на конвейере, телеграфистов, водителей трамваев, ткачей, и др.) периодически проводились, начиная с начала прошлого века (Р. Конечный, Н. Боухал и др.). В пятидесятых годах такие исследования особенностей профессиональной деятельности проводились в электроэнергетическом комплексе и авиации (К.М. Гуревич, В.П. Зинченко и др.). В настоящее время психофизиологические обследования персонала являются неотъемлемой составной частью обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, проводимых на транспорте, аэрокосмических, энергетических и некоторых других предприятиях. Некоторые методы обследования (например, на полиграфе) применяются в последнее время в охранном бизнесе. Психофизиологические обследования могут проводиться в интересах медицины для диагноза заболеваний или в интересах психологии и психофизиологии труда, эргономики в целях оптимизации профессиональной деятельности. Психофизиологические обследования, как и медицинские осмотры, являются составной частью системы медицинского обеспечения деятельности персонала и обязательны при проведении профессионального отбора, аттестации, осуществлении контроля за состоянием здоровья работников различных профессий. Пониманию предмета психофизиологического исследования может помочь такая аналогия. Пользователь не интересуется внутренним</p>	-

1	2	3	4
		<p>устройством компьютера, пока его задания выполняются без ошибок. Как только возникают сбои, пользователь обращается к специалисту, который дает компьютеру простейшие задания, чтобы выяснить какая из функциональных систем неисправна. Точно также поступает психофизиолог. На основании базовых положений о методологии изучения психологических и физиологических феноменов можно выделить принципы психофизиологического исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принцип исследования человека как целостности, обуславливающий комплексный подход к исследованию (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Е.А. Климов и др.); - принцип системности, раскрывающийся через многоуровневую представленность психических процессов и функций, психической деятельности и саморегуляции разных типов активности человека (А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Завалишина и др.), на который опирается системный и полисистемный подходы (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, В.П. Кузьмин и др.); - принцип субъекта, обуславливающий субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская и др.). <p>Перспективным для отбора методических средств структурного и содержательного анализа проблемы регуляторных систем деятельности и функциональных состояний является концепция системогенеза деятельности (В.Д. Шадриков). Комплексный подход к психофизиологическому исследованию, характерный для эргономики, позволяет получить всестороннее представление о трудовом процессе и тем самым открывает широкие возможности его совершенствования.</p> <p>В прикладных исследованиях комплексный характер психофизиологических исследований обеспечивается применением полиэффекторного метода, включающего регистрацию частоты сердечных сокращений (ЧСС), электропневмограммы (ЭПГ), электромиограммы (ЭМГ), электроокулограммы (ЭОГ), кожно-гальванической реакции (КГР) и целый ряд других параметров.</p> <p>Эффективность этого метода во многом зависит от того, насколько четко определены критерии оценки регистрируемых показателей, и от того, насколько адекватно используются данные параметры для решения поставленных задач.</p> <p>Большое количество параметров потребовало их унификации и систематизации приемов анализа и оценки изменений психофизиологических функций. Они были приведены исследователями к единой форме. В перечень показателей, отражающих динамику регистрируемых параметров, вошли следующие показатели: длительность, латентный (скрытый) период, средние значения амплитуды и частоты реакций за определенный интервал времени, пространственно-временное</p>	

1	2	3	4
		<p>распределение показателей и другие характеристики (Проблемы системного исследования, 1986). Постепенно исследователи перешли от стремления получать информацию о как можно большем количестве показателей к отбору характеристик, доминирующих в данном виде деятельности, необходимых и достаточных для оценки ее рациональности, организации и эффективности.</p> <p>Заключения о результате проведенного исследования как правило относятся к профессиональной психофизиологической пригодности, к психофизиологическому статусу, к функциональному состоянию и работоспособности персонала. Такие заключения выносятся только на основании конкретных методик и с помощью автоматизированных средств психофизиологического обследования.</p>	
2.2.	<p>Виды психофизиологических обследований профессиональной деятельности и их методическое обеспечение</p>	<p>Главная ответственность за организацию и проведение психофизиологических обследований работников возлагается чаще всего на руководителей персоналом предприятия.</p> <p>Для психофизиологического тестирования применяется комплекс различных методик (часто автоматизированных). Он содержит значительное число различных тестов с модификациями, позволяет проводить не только тестирование, но также тренировки, формировать базу данных. Результаты оформляются как правило в наглядной форме. За многие годы исследователями накоплен разнообразный научный материал по разным профессиям, что позволяет производить надежную психологическую оценку персонала.</p> <p>Психофизиологические обследования работников представляют собой ведущую составную часть системы психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала предприятий. Такая система представляет собой единый комплекс, реализующий правовые, нормативно-методические, организационные, медицинские, гигиенические, психологические, социально-психологические, психофизиологические, физиологические, реабилитационные и другие необходимые мероприятия. Они направлены на формирование и поддержание полной профессиональной адаптации персонала.</p> <p>Объем и набор методов и средств психофизиологического обследования могут варьироваться в зависимости от характеристик предприятий, организаций, их численности, структуры, характера профессиональной деятельности, климатогеографических характеристик региона, материального и финансового состояния.</p> <p>Для обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала проводятся следующие виды</p>	-

1	2	3	4
		<p>психофизиологического обследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психофизиологические обследования с целью первичного профессионального отбора; - психофизиологический мониторинг функционального состояния работников; - углубленные периодические психофизиологические обследования. <p>Текущий профессиональный психофизиологический отбор, как и первичный, направлен на осуществление качественного комплектования основных профессий на основе обеспечения соответствия психофизиологического статуса работника требованиям конкретной профессии. Текущий профессиональный психофизиологический отбор – это система плановых (при прохождении аттестации, переводе на вышестоящую должность и т.д.) или внеплановых психофизиологических обследований работников, после перерыва в трудовой деятельности (длительный отпуск, болезнь, продолжительная командировка).</p> <p>Результаты текущего профессионального психофизиологического отбора, в отличие от первичного отбора, носят не обязательный, а рекомендательный характер.</p> <p>Результаты психофизиологических обследований при психофизиологическом сопровождении аттестации персонала носят рекомендательный характер.</p> <p>Психофизиологическое тестирование с целью формирования производственных коллективов проводится для социально-психологической характеристики малых групп, оценки профессионально-психологической и психофизиологической совместимости, для диагностики взаимоотношений в малой группе и оценки сплоченности производственных коллективов.</p> <p>Основной целью в этом случае является изучение влияния особенностей социального микроклимата, межличностных взаимоотношений на надежность, эффективность деятельности и функциональные возможности различных коллективов персонала, а также выявлению степени их совместимости, срабатываемости, сплоченности и конфликтности для формирования производственных коллективов.</p> <p>Результаты психофизиологического тестирования с целью формирования производственных коллективов, бригад, смен, вахт в виде краткого письменного заключения с рекомендациями представляются руководителю, отдавшему указание, для принятия соответствующих решений.</p> <p>Психофизиологические исследования оценки эффективности и надежности моделируемой и реальной деятельности предусматривают всю необходимую совокупность научно-исследовательских работ и их отдельных направлений по оценке, диагностике и</p>	

1	2	3	4
		<p>прогнозированию психофизиологических возможностей (резервов) и уровней здоровья работников на всех этапах профессионального цикла, конкретных лиц и различных категорий персонала для оптимального и эффективного управления состояниями профессиональной деятельности и здоровья работников.</p> <p>Психофизиологические исследования оценки эффективности и надежности моделируемой и реальной профессиональной деятельности персонала проводятся всеми сотрудниками службы надежности деятельности и сохранения здоровья персонала или лабораторий психофизиологического обеспечения на основе ежегодных планов, разрабатываемых начальниками служб и лабораторий и утверждаемых соответствующими руководителями.</p>	
2.3.	Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характеристика профессионально важных признаков различных профессий	<p>Описание профессии по всем психологическим признакам труда характеризует профессиональную деятельность достаточно многогранно и широко. Оно позволяет по существу анализировать любой вид профессионального труда, опираясь на эти психологические признаки. Для этих целей служит технология изучения и проектирования профессии называемая профессиографией.</p> <p>Профессиография представляет собой технологию (метод) изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психофизиологическим возможностям человека. Она используется в целях разработки информационных, диагностических, коррекционных и формирующих методических пособий и практических рекомендаций по обеспечению соответствия человека и профессии. Кроме того, профессиография обеспечивает постановку практической задачи и организацию ее решения в целях оптимизации и повышения эффективности профессионального труда.</p> <p>Профессиография охватывает разные стороны конкретной профессиональной деятельности – социальные, социально-психологические, экономические, исторические, технические, технологические, правовые, гигиенические, психологические, психофизиологические.</p> <p>Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора необходимо выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков. Для</p>	-

1	2	3	4
		<p>изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие факторы, инициирующие профессиональную усталость. Результаты профессиографического исследования обобщаются в виде профессиограммы.</p> <p>Профессиограмма – это характеристика профессии, в которой описаны ее особенности, содержание и характер труда. Она является информационным источником, необходимым для ознакомления с профессией и включает в себя подробное описание психологических, производственных, технических, медицинских, гигиенических и других особенностей специальности, профессии.</p> <p>В профессиограмме указываются функции данной профессии и затруднения в ее освоении, связанные с определенными психофизиологическими качествами человека и с организацией производства.</p> <p>Профессиограммы различаются по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему.</p> <p>Наиболее интересны следующие классификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по цели составления выделяются такие профессиограммы, как: информационная, коррекционная, диагностическая, прогностическая, методологическая, формирующая; - по мере общности различаются три вида профессиограмм: общая групповая, монографическая. <p>Главную часть профессиограммы составляет психограмма, представляющая собой полное описание собственно психологических характеристик деятельности, совокупность психофизиологических и личностных качеств, являющихся для неё профессионально важными.</p> <p>Профессиограмма включает: общие сведения о профессии, характеристику процесса труда, санитарно-гигиенические условия труда, психологические требования профессии к человеку и пути получения профессии.</p> <p>Следует отметить, что недостаток опыта применения профессиографии в управлении персоналом отражает тот факт, что начинающие руководители и опытные специалисты по управлению человеческими ресурсами часто видят одну и ту же профессию по-разному. Чаще всего причиной такого явления является неполное или искаженное знание данной профессиональной деятельности и недостаточное овладение методами профессиографического исследования.</p> <p>В профессиографии используется множество разнообразных методов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социологические (анкеты, опросы, включенное наблюдение); - психологические (беседа, наблюдение, эксперимент и производные от них: интервью, личностные опросники, тесты, психобиографии, анализ продуктов деятельности и др.); - физиологические (регистрация ЭКГ, КГР, 	

1	2	3	4
		<p>измерение артериального давления, антропометрических и технических данных); - описание технологических процессов и др. При разработке комплекса методов роль системообразующего фактора играет цель исследования. Подбирая методики в соответствии с выбранной иерархией целей важно помнить о необходимости всестороннего изучения профессии. Использование профессиограмм дает организации и работникам следующие преимущества: - расширение ресурсов организации путем введения новых критериев отбора, являющихся существенными для успешной работы; - повышение качества выполнения работы за счет повышения эффективности отбора при приеме на работу; - снижение вероятности того, что потенциально успешные работники не будут замечены при найме.</p>	
3.	Деятельная природа профессионализации		-
3.1.	Сущность и содержание профессионализации личности	<p>Сущность профессионального становления (профессионализации) заключается в превращении индивида в профессионала, способного создавать потребительные стоимости, оказывать активное влияние на развитие собственной профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом. Для общества профессионализация является средством воспроизводства "рабочей силы", обеспечивающей его существование и развитие. Для конкретного человека профессионализация – это форма включения в социально-экономические процессы общества, способ развития, самореализации и, наконец, источник средств к существованию. Результатом профессионализации должен стать оптимальный выбор и успешное развитие профессиональной деятельности. Содержание профессионального развития тесно связано с социально-экономической ситуацией, складывающейся в обществе. Современные преобразования, происходящие в нашей стране, затронули процессуальные (выбор профессии, профобучение и т.д.) и результативные характеристики становления профессионала. Этому способствовало появление новых профессий, изменение содержания старых, обострение конкуренции специалистов на рынке труда. Проблемы переходного периода изменили предъявляемые к профессионалу требования. Возникла необходимость пересмотреть вопросы: что такое профессионал? какие задачи он должен решать? какими качествами и способностями должен обладать? каковы механизмы поэтапного становления профессионала? каковы критерии его оценки? Практика и результаты исследований</p>	-

1	2	3	4
		<p>свидетельствуют, что человек достигает пика своего профессионального развития на стадии самостоятельной профессиональной деятельности. Наступление этого этапа зависит от особенностей профессиональной деятельности, механизмов влияющих на процесс ее развития (механизм приобщения к труду, механизм выбора профессионального пути, карьерного роста и др.), а также от индивидуальных возможностей. Стадия наивысших достижений неизбежно сменяется периодом снижения профессиональной продуктивности, которая может быть временной или постоянной, зависеть от возрастных и других факторов.</p> <p>Итак, профессионализация осуществляется как целостный, непрерывный процесс, в основе которого лежит комплекс развивающихся взаимодействующих между собой и последовательно сменяющих друг друга механизмов. Выявить и раскрыть эти механизмы можно только посредством целостного рассмотрения профессионального развития человека от начала до конца, от момента принятия профессии до момента завершения активной профессиональной деятельности.</p>	
3.2.	Психологическая характеристика профессионала	<p>Термин «профессионал», в том числе и в психологическом смысле, не имеет четкого определения. Это понятие по-разному определено в социологии, психологии, физиологии, юриспруденции, педагогике и других науках. Психофизиологический подход к изучению профессионала предполагает его исследование, как личности, как индивидуальности, и как субъекта проф. деятельности и проф. пути.</p> <p>Личность, является психологической и социальной категорией.</p> <p>В психологической литературе общепринятое определение личности профессионала отсутствует. В научной литературе, посвященной различным видам профессиональной деятельности, встречаются словосочетания типа "личность учителя", "личность рабочего", "личность руководителя" и т.д.</p> <p>Анализ показывает, что чаще всего понятие личности в таком контексте ассоциируется с высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности, с оригинальностью ее результатов, их качественными и количественными особенностями.</p> <p>Но наиболее полная характеристика профессионализма встречается в исследованиях Е.А. Климова, включившего в это понятие не просто «...высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а определенную системную организацию сознания, психики человека...".</p> <p>Рассмотрение личности профессионала в качестве активного участника и организатора процесса производства материальных и духовных благ</p>	-

1	2	3	4
		<p>позволяет обозначить систему, определяющую формирование личности профессионала и задающую его основные функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание потребительских стоимостей, качество, надежность и производительность изготовления которых не ниже нормативного уровня; - производство, сохранение нормативно одобренного способа конкретной профессиональной деятельности, в ее развитии за счет индивидуального обогащения; - воспроизводство, сохранение и развитие конкретной профессиональной общности, участником которой он является. <p>Для конкретизации функций профессионала необходимо проанализировать качества личности, обеспечивающие их реализацию.</p> <p>Большинство исследований оперирует четырьмя подструктурами индивидуальных качеств профессионала: профессиональной направленностью, профессиональным опытом, профессиональной одаренностью и профессиональным самосознанием.</p> <p>Профессиональная направленность формируется на базе мотивационной сферы человека и представляет собой систему мотивов, побуждающих его к выполнению профессиональных задач и задач профессионального развития. В качестве мотивов выступают потребности, интересы, установки, убеждения, идеалы и другие психологические образования человека.</p> <p>Профессиональный опыт – это система профессиональных знаний, умений и привычек. Профессиональные знания включают всю усвоенную человеком профессионально необходимую информацию, которая используется при решении всего многообразия задач, стоящих перед ним.</p> <p>Профессиональная одаренность – это система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, определяющих эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития индивида.</p> <p>Основу профессионального самосознания составляют профессиональные концепции (реальная, идеальная, антиидеальная и др.), система профессиональных самооценок и притязаний. Развитие профессионального самосознания человека сопровождается повышением адекватности самооценок, более полным осознанием социально-профессиональных требований и своих возможностей, формированием умений соотносить требования и свои возможности, становлением профессиональной рефлексии. Развитие профессионального самосознания является ведущим умением становления профессионала как субъекта</p>	

1	2	3	4
		<p>профессиональной деятельности.</p> <p>Уровень профессиональных достижений человека определяется индивидуальными особенностями и личностными характеристиками.</p> <p>В зависимости от соотношения темпов различных видов развития А.А. Бодалев выделяет следующие сценарии развития (в том числе и профессионального) взрослого человека.</p> <p>Индивидуальное развитие значительно опережает личностное и профессиональное. Такое соотношение отражает слабовыраженное развитие человека как личности и как работника. Отсутствуют интересы, склонности и способности к какой-либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень трудоспособности.</p> <p>Личностное развитие человека идет более интенсивно, чем индивидуальное и профессиональное. Это проявляется в бережном отношении к окружающей среде, людям, предметам материальной и духовной культуры, привязанности к семье и др. Физическое здоровье, профессиональные достижения находятся на втором плане.</p> <p>Профессиональное развитие доминирует над двумя другими «ипостасями» человека. Приоритет профессиональных ценностей, тотальная погруженность в работу — особенности так называемых трудоголиков.</p> <p>Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития. Это оптимальное соотношение, обуславливающее реализацию, «выполнение» человеком себя.</p> <p>На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы, на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, на профессиональное – социально-экономические факторы и ведущая (профессиональная) деятельность. Все три вида развития личности профессионала взаимосвязаны. Само развитие идет неравномерно, следовательно у каждого человека складывается своя уникальная траектория развития.</p>	
3.3.	Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	<p>Трудовая деятельность предполагает получение какого-либо общественно значимого продукта, результата, создание так называемых потребительных стоимостей.</p> <p>Знание психологических и физиологических закономерностей трудовой деятельности, возможностей и ограничений человека в реализации трудовых задач, законов взаимной адаптации человека и средств, содержания, условий труда позволяют повысить ее эффективность, надежность, безопасность, а также привлекательность труда и удовлетворенность им.</p> <p>В общем виде деятельность – это индивидуальная форма существования общественных отношений, она характеризует способ включения личности в</p>	-

1	2	3	4
		<p>существующую систему разделения труда (философское определение). Деятельность – это форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта (психологическое определение).</p> <p>С позиций определения деятельности как своеобразной формы отношения (в понимании деятельности общей категорией, с помощью которой определяется деятельность, выступает общепсихологическое понятие отношения) А.В. Карпов выделяет ее два основных специфических признака:</p> <p>1) это отношение продуктивного типа, по определению предполагающее получение некоторого результата (какой-либо продукт, освоение тех или иных знаний, умений и т.д.);</p> <p>2) это отношение, которое регулируется осознаваемой целью как идеальным образом будущего результата (цель – главный критерий определения содержания, структуры и динамики деятельности).</p> <p>Содержание деятельности определяется целью, а не потребностями человека. То, почему человек действует определенным образом, не совпадает с тем, для чего он действует. Возникает важнейший деятельностный феномен – явление расхождения потребностей, мотивов человека с непосредственными целями его деятельности.</p> <p>Указанные специфические признаки, через которые определяется деятельность, позволяют раскрыть основные общепсихологические свойства деятельности: свойства активности, продуктивности (результативности), осознаваемости, социальной обусловленности, предметности, адаптивности, системности.</p> <p>А.В. Карпов отмечает, что деятельность является одной из наиболее сложных среди известных в настоящее время систем, в силу чего и ее познание, и ее изучение должны осуществляться на основе принципов системного подхода. Системность деятельности обуславливает существование двух ее основных планов: внешнего (предметно-действенного) и внутреннего (психологического).</p> <p>Существует важная проблема – проблема пропорции внешней (объективированной) характеристики деятельности и ее внутреннего (психологического) содержания. Такая пропорция устанавливается на основе соблюдения двух важнейших общепсихологических принципов:</p> <p>1) принципа единства психики и деятельности, согласно которому внешние и внутренние компоненты деятельности представляют собой нерасторжимую целостность и должны взаимообъясняться друг через друга;</p> <p>2) принципа двухэтапности психологического</p>	

1	2	3	4
		<p>изучения деятельности, согласно которому анализ деятельности должен включать два сменяющих друг друга этапа: анализ ее содержания (связан с характеристикой объективного содержания деятельности) и анализ ее психологических механизмов (связан с характеристикой субъективного, собственно психологического содержания деятельности).</p> <p>Внешняя характеристика деятельности (прежде всего профессиональной) осуществляется через понятия субъекта и объекта труда, предмета, условий и средств деятельности.</p> <p>Внутренняя характеристика деятельности предполагает описание процессов и механизмов ее психической регуляции, ее структуры и содержания, а также операционных средств ее реализации.</p> <p>Психологами выделено девять обобщенных психологических признаков, которые характеризуют любой профессиональный труд достаточно полно и всесторонне. К ним относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предмет труда – это то, на что направлен труд человека; - цель труда – осознанный образ конечного результата (к чему человек стремится в процессе своей целесообразной деятельности); - средства труда – орудия, с помощью которых человек воздействует на предмет труда; - проблемность трудовых ситуаций – набор решаемых профессиональных задач (проблем) и их сложность в каждой конкретной трудовой деятельности; - коллективность трудового процесса – особенности выполнения работы (коллективно или самостоятельно); - самостоятельность в труде – самоорганизация труда или организация и стимулирование труда других людей; - особенности деловых контактов – трудовое взаимодействие людей; - ответственность в профессиональной деятельности – внутренняя необходимость отвечать за свои поступки; - условия труда – факторы окружающей среды. 	

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование практического занятия</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактив ной, активной, инновационн ой формах, (час.)</i>
1	1.	Психофизиологические функциональные состояния	2	-
2	1.	Влияние эмоций на деятельность человека	2	-
3	1.	Психофизиологические свойства памяти, внимания и сознания	2	-
4	2.	Психофизиологические требования к профессии	2	-
5	2.	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	2	-
6	2.	Профессиография как метод психофизиологии	2	-
7	3.	Психофизиологические компоненты работоспособности	2	-
8	3.	Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности	2	-
9	3.	Измерение и анализ физиологических и психологических нагрузок	2	-
ИТОГО			18	-

4.5. Контрольные мероприятия курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат

Учебным планом не предусмотрено

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Компетенции</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>			<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
			<i>ОК</i>	<i>ПК</i>					
			<i>7</i>	<i>3</i>	<i>37</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	
1. Методологические основы психофизиологии профессиональной деятельности		24	+	+	+	3	8	Лк, ПЗ,СР	Зачет
2. Деятельная природа профессионализации		24	+	+	+	3	8	Лк, ПЗ,СР	Зачет
3. Психофизиологические основы человека как субъекта труда		24	+	+	+	3	8	Лк, ПЗ,СР	Зачет
<i>всего часов</i>		72	24	24	24	3	24		

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

Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 546 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131> (26.10.2017).

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование издания	Вид занятия	Количество экземпляров в библиотеке, шт.	Обеспеченность (экз./чел.)
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 546 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131	Лк ПЗ СР	ЭР	1
2.	Козьяков, Р.В. Психофизиология профессиональной деятельности: конспект лекций / Р.В. Козьяков. - М.: Директ-Медиа, 2013. - 243 с. - ISBN 978-5-4458-3440-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568	Лк ПЗ СР	ЭР	1
3.	Щербинина, О. Психические состояния человека в профессиональной деятельности : учебно-методическое пособие / О. Щербинина, Т.А. Болдырева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2017. - 109 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7410-1768-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485377	Лк ПЗ СР	ЭР	1
Дополнительная литература				
4.	Адрицкая, Н.А. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности : методические указания / Н.А. Адрицкая, М.М. Скрипниченко ; Министерство сельского хозяйства РФ, Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Кафедра плодоовощеводства и декоративного садоводства. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2018. - 17 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491731	Лк ПЗ СР	ЭР	1
5.	Психофизиология: учебно-методический комплекс / - М.: Директ-Медиа, 2013. - 163 с. - ISBN 978-5-4458-3449-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210951	Лк ПЗ СР	ЭР	1
6.	Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 455 с. :	Лк ПЗ СР	ЭР	1

	ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999			
7.	Козьяков, Р.В. Психофизиология профессиональной деятельности: рабочая программа дисциплины / Р.В. Козьяков. - М.: Директ-Медиа, 2013. - 17 с. - ISBN 978-5-4458-3453-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210559	Лк ПЗ СР	ЭР	1

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

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://biblioclub.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com>
5. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <http://budgetrf.ru/welcome>
8. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (локальная сеть вуза).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приведенные ниже методические указания раскрывают равномерность режима учебной работы в течение семестра по изучению теоретического материала (регулярная проработка лекционного материала), ритмичность режима учебной работы в течение семестра по подготовке к практическим занятиям, их выполнению, самостоятельный характер освоения изучаемого материала, а также подготовки к зачету. Выполнение практических заданий частично организовано в формате работы в малых группах с представлением результатов групповой работы.

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических заданий

Практическое занятие № 1. Психофизиологические функциональные состояния

Цель занятия: закрепить знания по теме «Понятия «профессия» и «профессиональная деятельность» в психологическом и физиологическом контекстах».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать значение психических свойств, состояний, процессов в профессиональной деятельности.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать выводы о значении и роли психофизиологических функциональных состояний в профессиональной деятельности людей.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить понятие «профессия» в психофизиологии.
2. Изучить понятие «профессиональная деятельность» в психофизиологии.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 1.1 раздела 1 «Психофизиологическая основа построения профессии» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Понятие «профессия» в психофизиологии.
2. Понятие «профессиональная деятельность» в психофизиологии.

Практическое занятие № 2. Влияние эмоций на деятельность человека

Цель занятия: закрепить знания по теме «Сущность и предмет изучения психофизиологии профессиональной деятельности».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать влияние положительных, отрицательных и аффективных эмоциональных состояний на эффективность профессиональной деятельности.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать выводы о значении и роли эмоций в профессиональной деятельности людей.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Изучить взаимосвязь психофизиологии профессиональной деятельности с другими науками.
3. Изучить методологические основания применения психофизиологии для решения практических задач в психологии труда.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 1.2 раздела 1 «Психофизиологическая основа построения профессии» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Взаимосвязь психофизиологии профессиональной деятельности с другими науками.
3. Методологические основания применения психофизиологии для решения практических задач в психологии труда.

Практическое занятие № 3. Психофизиологические свойства памяти, внимания и сознания

Цель занятия: закрепить знания по теме «Содержательные характеристики понятий «профессия», «специальность», «должность»».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать психофизиологические свойства памяти, внимания и сознания и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать выводы о значении и роли состояния памяти, внимания и сознания в профессиональной деятельности людей.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить соотношение понятий «профессия», «специальность», «должность»».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 1.3 раздела 1 «Психофизиологическая основа построения профессии» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Соотношение понятий «профессия», «специальность», «должность»».

Практическое занятие № 4. Психофизиологические требования к профессии

Цель занятия: закрепить знания по теме «Сущность и методологические принципы психофизиологического исследования».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать психофизиологические требования к личности, предъявляемые профессиями разного типа.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать перечень психофизиологических требований к профессиям разного типа.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить сущность психофизиологического исследования.
2. Изучить принципы психофизиологического исследования.
3. Изучить специфику методов психофизиологического исследования.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 2.1 раздела 2 «Методы психофизиологических исследований» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Сущность психофизиологического исследования.
2. Принципы психофизиологического исследования.
3. Специфика методов психофизиологического исследования.

Практическое занятие № 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Цель занятия: закрепить знания по теме «Виды психофизиологических обследований профессиональной деятельности и их методическое обеспечение».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать психофизиологические параметры, важные на этапе профессионального отбора персонала и определяющие профессиональную пригодность.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать выводы о наиболее значимых психофизиологических характеристиках на этапе профотбора и установления профпригодности.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить психофизиологические обследования с целью первичного профессионального отбора.
2. Изучить психофизиологический мониторинг функционального состояния работников.
3. Изучить углубленные периодические психофизиологические обследования.
4. Изучить психофизиологическое тестирование.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 2.2 раздела 2 «Методы психофизиологических исследований» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Психофизиологические обследования с целью первичного профессионального отбора.
2. Психофизиологический мониторинг функционального состояния работников.
3. Углубленные периодические психофизиологические обследования.
4. Психофизиологическое тестирование.

Практическое занятие № 6. Профессиография как метод психофизиологии

Цель занятия: закрепить знания по теме «Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характеристика профессионально важных признаков различных профессий».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Составить профессиограмму к любой профессии на выбор.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать выводы о наиболее значимых психофизиологических характеристиках на этапе профотбора и установления профпригодности.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить профессиографию как метод психофизиологии.
2. Изучить принципы построения профессиограмм.
3. Изучить методы профессиографического исследования профессий.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 2.3 раздела 2 «Методы психофизиологических исследований» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Профессиография как метод психофизиологии.
2. Принципы построения профессиограмм.
3. Методы профессиографического исследования профессий.

Практическое занятие № 7. Психофизиологические компоненты работоспособности

Цель занятия: закрепить знания по теме «Сущность и содержание профессионализации личности».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать личностные и ситуационные факторы, влияющие на работоспособность человека.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать выводы степени влияния тех или иных факторов на работоспособность человека.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить сущность и содержание профессионализации.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 3.1 раздела 3 «Деятельная природа профессионализации» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Сущность и содержание профессионализации.

Практическое занятие № 8. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности

Цель занятия: закрепить знания по теме «Психологическая характеристика профессионала».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать свойства и механизмы адаптации человека в форс-мажорных и экстремальных условиях в профессиональной деятельности.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать рекомендации по повышению адаптивности человека к профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить понятие «личность» и качества личности профессионала.
2. Изучить сценарии индивидуального, личностного и профессионального развития.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 3.2 раздела 3 «Деятельная природа профессионализации» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Личность и качества личности профессионала.
2. Сценарии индивидуального, личностного и профессионального развития.

Практическое занятие № 9. Измерение и анализ физиологических и психологических нагрузок

Цель занятия: закрепить знания по теме «Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Проанализировать значения допустимых, повышенных и критических физиологических и психологических рабочих нагрузок в профессиональной деятельности.
4. Презентовать результаты работы группе, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать рекомендации по установлению рабочих нагрузок в физиологическом и психологическом плане.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить содержание профессиональной деятельности.
2. Изучить принципы пропорциональности внешней и внутренней характеристик деятельности.
3. Изучить психологические признаки профессиональной деятельности.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 3.3. раздела 3 «Деятельная природа профессионализации» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-2 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 3-5 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Содержание профессиональной деятельности.
2. Принципы пропорциональности внешней и внутренней характеристик деятельности.
3. Психологические признаки профессиональной деятельности.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

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

<i>Вид занятия (Лк, ПЗ, СР...)</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	3	4	5
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	Лк № 3,5-7
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	ПЗ №№ 1-4
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
1	2	3	4	5
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	1. Психофизиологическая основа построения профессии 2. Методы психофизиологических исследований 3. Деятельная природа профессионализации	1.1. Понятия «профессия» и «профессиональная деятельность» в психологическом и физиологическом контекстах 1.2. Сущность и предмет изучения психофизиологии профессиональной деятельности 1.3. Содержательные характеристики понятий «профессия», «специальность», «должность»	Вопросы к зачету 1.1-1.7
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		2.1. Сущность и методологические принципы психофизиологического исследования 2.2. Виды психофизиологических обследований профессиональной деятельности и их методическое обеспечение 2.3. Профессиография как психофизиологический анализ, описание и характеристика профессионально важных признаков различных профессий	Вопросы к зачету 2.1-2.10
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике		3.1. Сущность и содержание профессионализации личности 3.2. Психологическая характеристика профессионала 3.3. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности	Вопросы к зачету 3.1-3.8

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	<p>1.1 Понятие «профессия» в психофизиологии</p> <p>1.2 Понятие «профессиональная деятельность» в психофизиологии</p> <p>1.3 Предмет психофизиологии профессиональной деятельности</p> <p>1.4 Взаимосвязь психофизиологии профессиональной деятельности с другими науками</p> <p>1.5 Основные задачи психофизиологии профессиональной деятельности</p> <p>1.6 Методологические основания применения психофизиологии для решения практических задач в психологии труда</p>	1. Психофизиологическая основа построения профессии
2.	ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	<p>1.7 Соотношение понятий «профессия», «специальность», «должность»</p> <p>2.1 Сущность психофизиологического исследования</p> <p>2.2 Принципы психофизиологического исследования</p> <p>2.3 Специфика методов психофизиологического исследования</p> <p>2.4 Психофизиологические обследования с целью первичного профессионального отбора</p> <p>2.5 Психофизиологический мониторинг функционального состояния работников</p> <p>2.6 Углубленные периодические психофизиологические обследования</p> <p>2.7 Психофизиологическое тестирование</p> <p>2.8 Профессиография как метод психофизиологии</p>	2. Методы психофизиологических исследований
3.	ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<p>2.9 Принципы построения профессиограмм</p> <p>2.10 Методы профессиографического исследования профессий</p> <p>3.1 Сущность и содержание профессионализации</p> <p>3.2 Личность профессионала</p> <p>3.3 Качества личности профессионала</p> <p>3.4 Четыре подструктуры индивидуальных качеств профессионала</p> <p>3.5 Сценарии индивидуального, личностного и профессионального развития</p> <p>3.6 Содержание профессиональной деятельности</p> <p>3.7 Принципы пропорциональности внешней и внутренней характеристик деятельности</p> <p>3.8 Психологические признаки профессиональной деятельности</p>	3. Деятельная природа профессионализации

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ОК-7: – основы самоорганизации и самообразования; ПК-3: – основы найма, отбора и подбора персонала; ПК-37: – технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям.</p> <p>Уметь ОК-7: – применять основы самоорганизации и самообразования; ПК-3: – разрабатывать и внедрять программы и процедуры найма, отбора и подбора персонала; ПК-37: – реализовывать программы организационных изменений.</p> <p>Владеть ОК-7: – навыками самоорганизации и самообразования; ПК-3: – методами деловой оценки персонала; ПК-37: – навыками решения задач управления персоналом.</p>	зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он глубоко усвоил материал, полно, четко и логически последовательно излагает, демонстрирует знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
	не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки в его изложении. Оценка «не зачтено» ставится тем обучающимся, которые не освоили необходимых компетенций.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Цель и задачи дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» представлены в разделе 1 настоящей рабочей программы. Место дисциплины в структуре образовательной программы представлено в разделе 2 настоящей рабочей программы. Распределение объема дисциплины по формам обучения с указанием видов учебных занятий представлено в разделе 3 настоящей рабочей программы. Содержание дисциплины указано в разделе 4 настоящей рабочей программы.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов по дисциплине находятся в свободном доступе в соответствии с разделом 6 настоящей рабочей программы.

При изучении дисциплины необходимо использовать литературу, указанную в разделе 7 настоящей рабочей программы, а также перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», представленных в разделе 8 настоящей рабочей программы.

Консультации для студентов по дисциплине проводятся в соответствии с графиком проведения консультаций, представленном на стенде кафедры, за которой закреплена указанная дисциплина.

Информационные технологии, используемые при освоении дисциплины, перечислены в разделе 10 настоящей рабочей программы.

Оценка знаний, умений, навыков осуществляется в процессе промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, которая осуществляется в виде зачета. Для оценивания знаний, умений, навыков используется ФОС по дисциплине, содержащий вопросы к зачету.

Зачет проводится в письменной форме по выданному преподавателем заданию.

По итогам выполненного задания преподаватель оценивает уровень знаний, умений, навыков. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных по итогам изучения дисциплины, представлено в разделе 3 Приложения 1 настоящей рабочей программы. Основными оценочными средствами при проведении промежуточной аттестации являются вопросы к зачету.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Психофизиология профессиональной деятельности

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде, медицине и физиологии труда, психологии и педагогики труда, эргономики, которые являются основой психофизиологии трудовой деятельности.

Задачами дисциплины являются: систематизация теоретических знаний в области психофизиологического анализа и содержания психологии профессиональной деятельности, физиологических основ организации труда; умение проводить профдиагностику; приобретение практических навыков в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности человека.

2. Структура дисциплины

2.1. Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 18 часов, практические занятия – 18 часов, самостоятельная работа обучающихся – 36 часов.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетных единицы.

2.2. Основные разделы дисциплины:

- 1 – Психофизиологическая основа построения профессии
- 2 – Методы психофизиологических исследований
- 3 – Деятельная природа профессионализации

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию;

ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;

ПК-37 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.

4. Вид промежуточной аттестации: зачет.

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № ____ от «__» _____ 20 ____ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129, для заочной (ускоренной) формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125, для заочной (ускоренной) формы обучения от «14» апреля 2017 г. № 203

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130, заочной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

Программу составили:

Слепенко Е.Д., ст. преподаватель базовой кафедры МиИТ _____

Косякова В.В., ст. преподаватель базовой кафедры МиИТ _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ

от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____