

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра психології**



**ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ:
Методичні вказівки щодо проведення практичних занять та організації
самостійної роботи здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти денної форми навчання
спеціальності 131 «Прикладна механіка»**

**2025
Мукачєво**

*Рекомендовано до друку Науково-методичною радою Мукачівського
державного університету
протокол 5 № від «21» листопада 2025р.
Обговорено та схвалено на засіданні кафедри психології,
протокол № 3 від «08» жовтня 2025р.*

Рецензент: Кандидат педагогічних наук, доцент кафедри англійської мови, літератури з методиками навчання Мукачівського державного університету О. В. Липчанко-Ковачик

П 86

Психологія праці та інженерна психологія: методичні вказівки щодо проведення практичних занять та організації самостійної роботи здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання спеціальності 131 «Прикладна механіка» / Укладач М. С. Барчій.– Мукачево: МДУ, 2025. – 33с. (1,47 авт.арк).

Видання містить практичні та інструктивні матеріали до проведення практичних занять, професійно орієнтовані завдання для організації самостійної роботи здобувачів, тести для самоконтролю, питання для підсумкового контролю та перелік рекомендованих джерел.

Призначене для використання здобувачами в процесі виконання самостійної роботи та підготовки до практичних занять. Методичні вказівки розроблені у відповідності до програми дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія».

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
I. МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПІДГОТОВКИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ.....	5
1.1 Завдання для самостійної роботи	6
1.2 Теми та зміст практичних занять.....	7
II. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ	25
III. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ.....	26
III. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	31
Ключі до тестових завдань.....	32

ВСТУП

Для підготовки компетентних та конкурентоспроможних фахівців у галузі прикладної механіки, здатних успішно здійснювати професійну діяльність та орієнтованих на подальшу фахову самоосвіту, освітньою програмою передбачено вивчення вибіркового освітнього компонента «Психологія праці та інженерна психологія».

Мета дисципліни – вивчення закономірностей психічної діяльності у процесі праці з урахуванням соціально-психологічних та конкретних виробничих умов, а також індивідуальних особливостей працівників.

Дані методичні вказівки укладено з метою допомоги здобувачам в теоретичному опануванні дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія» й формуванні загальних та фахових компетентностей, активізації самостійної пошукової роботи здобувачів, мотивації їх до поглибленого вивчення дисципліни та оволодінням фаховими компетентностями.

Методичні вказівки містять проблемні, творчі та практико-орієнтовані завдання, тестові завдання, питання для обговорення. У межах практичних занять здобувачі мають можливість поглибити та узагальнити теоретичні знання освітнього компоненту та використати засвоєнні знання під час розв'язування практико орієнтованих завдань.

Засвоєння даної дисципліни сприятиме в досягненні програмних результатів навчання: здатність розуміти методологічні й теоретичні основи професійної діяльності; особливості застосування методів психології праці та інженерної психології, аналізувати психологічну структуру професійної діяльності, етапи розвитку суб'єкта праці, формування професійних якостей особистості, виявляти психологічні аспекти підвищення професійної працездатності та запобігати станам перевтоми, монотонії, стресового навантаження, здатність розуміти специфіку профорієнтації, профвідбору, профпідбору та атестації персоналу, психологічні аспекти взаємодії людини з технічними системами.

I. МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПІДГОТОВКИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ

Практичні заняття сприяють засвоєнню та закріпленню найважливіших теоретичних понять дисципліни. Здобувачі повинні продемонструвати наявність відповідних теоретичних знань та вміння використовувати їх на практиці. Підготовка до практичного заняття передбачає опрацювання конспектів лекцій та рекомендованої літератури. Практичне заняття проводиться на підставі як теоретичного матеріалу, що відображено у лекційному курсі, так і містить матеріал, що належить до самостійної навчальної роботи здобувачів. Практичне заняття передбачає як усне обговорення, так і письмові відповіді на окремі теми, підготовку доповідей, рефератів, презентацій, есе, що залежить від змісту теоретичного матеріалу.

Метою самостійної роботи здобувачів (СРС) є забезпечення засвоєння у повному обсязі навчальної програми шляхом свідомого закріплення, поглиблення і систематизації набутих теоретичних знань, а також опанування навичок роботи з навчальною та науково-методичною літературою, вміння вільно орієнтуватися в інформаційному просторі.

Пошуково-аналітична робота є складовою СРС і полягає у проведенні самостійного пошуку джерел науково-теоретичного і практичного характеру з тем дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія», що дозволяє глибше і детальніше опанувати всі питання, визначені тематичним планом.

З урахуванням змісту, цілей та завдань, що вирішуються у процесі СРС з дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія», вирізняються два її основних види:

- СРС, що забезпечує підготовку до поточних аудиторних занять і вивчення окремих тем або питань, передбачених для самостійного опрацювання;

- пошуково-аналітична робота.

Для реалізації СРС у процесі вивчення навчальної дисципліни здобувачі виконують завдання різних типів і рівнів складності.

Перший рівень СРС забезпечує засвоєння предметних знань, основних понять та термінів, видів та способів діяльності, формування навичок, умінь, але не передбачає самостійного застосування набутого.

Другий рівень СРС формує певні навички та вміння самостійно застосовувати засвоєні знання для виконання певних завдань:

- виконання вправ, тестів, розв'язання практичних ситуацій;
- підготовка контрольних запитань для перевірки рівня засвоєння навчального матеріалу теми;
- узагальнення теоретичного матеріалу за допомогою опорно-інформаційних схем;
- підготовка письмових робіт аналітичного характеру за тематичними матеріалами (розвивальних занять, просвітницьких матеріалів, консультацій) тощо. Самостійна робота може включати всі вищезазначені типи СРС або їх частини в найрізноманітніших співвідношеннях.

1.1 Завдання для самостійної роботи

Тема №1 . Психологія праці як галузь психологічної науки.

1. Історія зарубіжної та вітчизняної психології праці.

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

Тема 2. Психологія праці: основні складові дисципліни.

1. Методи дослідження, які додатково застосовуються в інженерній психології.

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

Тема 3. Психологія вивчення професій.

1.Професіографія, професіограма, психограма.

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

Тема 4. Особистість як суб'єкт професійної діяльності.

1. Розвиток професійної самосвідомості.

2. Мотивація праці.

Рекомендована література: [4; 5;10]

Тема 5. Умови професійної діяльності та ефективність праці

1. Соціально-психологічні феномени в групі.

2. Чинники, що впливають на ефективність праці групи. Профілактика виробничих конфліктів.

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

Тема 6. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів.

1. Динаміка вимог до професійно важливих якостей в системі «людина-техніка-соціально-психологічне середовище»

Рекомендована література: [1, 3, 6, 8, 11, 13]

Тема 7. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.

1. Атестація персоналу організації.

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

Тема 8. Психологія взаємодії особистості з технічними системами.

1. Використання ІКТ у сучасній професійній діяльності.

2. Психологічна характеристика професій «людина-техніка».

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

1.2 Теми та зміст практичних занять.

Практичне заняття 1. Психологія праці як галузь психологічної науки.

План

1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.
2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.
3. Принципи та методи дослідження психології праці.
4. Історія зарубіжної психології праці.
5. Становлення та розвиток вітчизняної психології праці.

Рекомендована література: [1, 4, 6,7, 8, 9, 13]

Вивчити основні поняття: праця, психологія праці, інженерна психологія, предмет психології праці, об'єкт психології праці, принципи дослідження психології праці, методи дослідження психології праці, спостереження, експеримент, трудовий метод, фотографія робочого дня, хронометраж, аналіз продуктів діяльності, професійна характеристика, психотехніка, тести, соціометрія, анкетування, школа наукового управління, школа «фордизму», школа поведінкових наук, школа людських стосунків

Питання для обговорення

1. Розкрийте об'єкт, предмет психології.
2. Які завдання сучасної психології праці?
3. З якими науками пов'язана психологія праці?
4. Які принципи дослідження психології праці?
5. Як класифікуються методи психологічного дослідження?
6. Дайте характеристику видів експерименту, його переваги та недоліки.
7. Особливості спостереження, його види, переваги та недоліки.
8. Які вимоги до бесіди та анкетування?
9. Які особливості застосування тестів у психології праці?
10. Охарактеризуйте основні етапи розвитку психології праці та обґрунтуйте послідовність їх виникнення.

Практична частина

1. Скласти структурно-логічні схеми з теми.
2. Проблемно-творчі запитання і завдання:
 1. Який внесок у психологію праці вносить економіка та менеджмент?
 2. Яка методологічна проблема виникає при поєднанні традиційних спостережень з сучасними комп'ютерними методами моніторингу праці (наприклад, трекири активності, аналіз електронних листів)?

Аналіз ситуацій

1. У компанії спостерігається висока плинність кадрів: нові працівники звільняються вже через 2–3 місяці після працевлаштування. Керівництво просить психолога з'ясувати причини.

1. Який об'єкт дослідження в цьому випадку?
2. Який предмет психології праці буде визначальним?
3. Які завдання психолог має поставити, щоб вирішити проблему?
2. Підприємство впроваджує нове автоматизоване обладнання. Частина працівників не справляється з управлінням через складний інтерфейс.
 1. Які галузі знань допоможуть вирішити проблему?
 2. Як взаємозв'язок психології праці з цими дисциплінами допоможе у вирішенні проблеми?
3. У банку зросла кількість помилок у роботі касирів (неправильні підрахунки, затримки обслуговування). Керівництво хоче зрозуміти, що впливає на працездатність і уважність співробітників.
 1. Які принципи дослідження психології праці доцільно застосувати?
 2. Які методи слід використати, щоб можна отримати достовірні результати?
4. На машинобудівному заводі в одному з цехів рівень плинності молодих інженерів-технологів удвічі вищий, ніж в середньому по підприємству. Керівництво хоче з'ясувати причини та розробити заходи щодо їх усунення.
 1. Складіть програму дослідження, запропонувавши три різних методи з арсеналу психології праці. Для кожного методу вкажіть, яку саме інформацію ви плануєте отримати.

Тестові завдання

1. Об'єктом психології праці є:
 - а) психіка людини;
 - б) процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини;
 - в) праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності;
 - г) комплекс наукових дисциплін про працю.
2. Предметом психології праці є:
 - а) психіка людини;
 - б) процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини;
 - в) праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності;
 - г) комплекс наукових дисциплін про працю.
3. Принципи дослідження – це:
 - а) правила, норми, положення, якими керуються дослідники в процесі виявлення предмета дослідження;
 - б) першооснова, те, що лежить в основі певної наукової теорії;
 - в) максимально широкі за обсягом твердження, в яких фіксується предмет науки, її теорії і методи;
 - г) усі варіанти правильні.
4. Спосіб дослідження, за якого окремі положення логічно виводяться із загальних положень, аксіом, постулатів, законів тощо – це:
 - а) індукція;
 - б) дедукція;

в) аналіз;

г) синтез.

5. Дослідження явищ і процесів, під час якого від окремих фактів переходять до загальних положень та висновків – це:

а) індукція;

б) дедукція;

в) абстрагування;

г) конкретизація.

6. Застосування теоретичних знань до визначеної ситуації для поглибленого її розуміння – це:

а) індукція;

б) дедукція;

в) абстрагування;

г) конкретизація.

7. Який вид спостереження використовує психологія праці?

а) пряме спостереження

б) інтроспекцію

в) інструментальне спостереження

г) трудовий метод

8. Яке визначення найбільш точно відображає суть методу спостереження?

а) засіб вивчення психічних явищ через аналіз процесу їх виникнення та розвитку,

б) спосіб вивчення психіки людини через фіксацію проявів її поведінки,

в) засіб вивчення психіки шляхом мовного спілкування з людиною,

г) спосіб вивчення психіки людини в спеціально створених для цього умовах.

9. За допомогою якого психологічного методу можна вивчити структуру класного колективу школярів?

а) біографічного,

б) тестування,

в) соціометрії,

г) інтерв'ю.

10. До якої групи методів відносяться методи бесіди, анкетування, інтерв'ю?

а) експериментальні методи,

б) методи опитування,

в) лабораторні методи,

г) теоретичні методи.

Практичне заняття 2. Психологія вивчення професій

План

1. Професія. Класифікація професій.

2. Професіографія, професіограма, психограма.

3. Загальна характеристика професій типу «людина – людина», «людина-природа», «людина-техніка», «людина-знак», «людина-художній образ».

Рекомендована література: [1, 4, 6, 7, 8, 9, 13]

Вивчити основні поняття: психологія праці у вузькому і широкому розумінні, інженерна психологія, ергономіка, організаційна психологія, професійна орієнтація, професійне навчання, професія, класифікація професій, професіографія, професіограма, психограма.

Питання для обговорення

1. У яких основних аспектах соціальних відносин може бути представлене поняття професія?
2. За якими основними ознаками можна класифікувати професії?
3. Охарактеризуйте поняття «професіографія», «професіограма», «психограма»
4. Яка загальна схема професіограми?
5. Що є предметом праці професій типу «людина-людина»?
6. Які основні види діяльності професій типу «людина-людина»?
7. Які основні вимоги до спеціалістів професії типу «людина-людина»?
8. Охарактеризуйте професії типу «людина-техніка».
9. Чому у професіях типу «людина-техніка» значно зростає вага інтелектуального навантаження під час виконання виробничих операцій?
10. Охарактеризуйте професії типу «людина-природа».
11. Чому професії типу «людина-природа» вимагають умінь керувати сучасною технікою?
12. Охарактеризуйте професії типу «людина-знакова система».
13. Чому у професіях типу «людина-знакова система» провідна роль належить людині оператору?
14. Охарактеризуйте професії типу «людина-художній образ».

Практична частина

Проблемно-творчі запитання і завдання

1. Чи можна вважати класифікацію професій універсальним і незмінним інструментом? Чому вона постійно потребує оновлення?
2. Який тип професій зазнає найбільших змін під впливом штучного інтелекту та автоматизації?

Аналіз ситуацій

1. Іванка стоїть перед вибором професії. Вона добре вчиться з математики та інформатики, але також дуже любить спілкуватися з людьми, організовувати заходи та допомагати іншим. Вона розглядає три варіанти: 1) Системний адміністратор; 2) Психолог; 3) Менеджер з персоналу.

1. Проаналізуйте, до яких типів за класифікацією належать ці професії.
2. Які професійні якості важливі для кожної з них.
3. Який варіант ви б порадили Іванці, ґрунтуючись на її інтересах? Чому?

2. Прочитайте уривок з вакансії:

«Шукаємо маркетолога-аналітика. Обов'язки: аналіз ринкових тенденцій, робота з великими масивами даних (Big Data), складання звітів і прогнозів, проведення А/В тестувань. Вимоги: аналітичний склад розуму, уважність, посидючість, досвід роботи з Excel, знання статистики».

1. *Визначте, до якого типу за класифікацією належить ця професія. Свою відповідь аргументуйте.*

2. *Складіть коротку професіограму для цієї посади (виділіть основні характеристики: предмет праці, цілі, засоби, умови).*

3. *Які психологічні якості (психограма) є ключовими для успіху в цій роботі?*

Професійно орієнтовані завдання

1. Проаналізуйте професіограму вашої майбутньої професії.

2. Складіть план професійного самовдосконалення.

Тестові завдання

1. *Технологія вивчення вимог, поставлених професією до особистих якостей, психологічних здібностей, психофізичних можливостей людини – це:*

- а) професіографія;
- б) професіограма;
- в) психограма;
- г) піктограма.

2. *Професії художника, літератора, дизайнера відносяться до професії типу:*

- а) «людина-людина»;
- б) «людина-художній образ»;
- в) «людина-знак»;
- г) «людина-природа».

3. *Науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця – це:*

- а) піктограма;
- б) психограма;
- в) професіограма;
- г) професіографія.

4. *Професії механіка, водія, відносяться до професії типу:*

- а) «людина-людина»;
- б) «людина-художній образ»;
- в) «людина-знак»;
- г) «людина-техніка».

5. *Професії ветеринара, пасічника, іхтіолога відносяться до професії типу:*

- а) «людина-людина»;
- б) «людина-художній образ»;
- в) «людина-знак»;
- г) «людина-природа».

6. *Професії перекладача, діловода, програміста відносяться до професії типу:*

- а) «людина-людина»;
- б) «людина-художній образ»;
- в) «людина-знак»;
- г) «людина-природа».

7. *Яка з наведених класифікацій професій базується на типах діяльності?*

- а) класифікація за рівнем освіти
- б) класифікація за сферами економіки
- в) класифікація за функціональними ознаками
- г) класифікація за професійними ризиками

8. *У якій з наступних груп професій найчастіше потрібні високі комунікативні навички?*

- а) технічні професії
 - б) професії в сфері обслуговування
 - в) наукові професії
 - г) професії в галузі сільського господарства
9. Класифікація професій за типами («людина-людина», «людина-техніка» тощо) ґрунтується на:
- а) рівні складності вимог до освіти.
 - б) предметі праці (на що спрямована основна увага).
 - в) умовах праці.
 - г) рівні заробітної плати.
10. Який з факторів найчастіше враховується при класифікації професій за рівнем стресу?
- а) рівень освіти
 - б) соціальний статус
 - в) робоче середовище
 - г) зайнятість у фізичній праці

Практичне заняття 3. Особистість як суб'єкт професійної діяльності.

План

1. Структура особистості суб'єкта професійної діяльності
2. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
3. Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання.
4. Формування індивідуального стилю трудової діяльності.
5. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності. Мотивація праці

Рекомендована література: [1, 4, 6, 7, 8, 9, 13]

Вивчити основні поняття: особистість, суб'єкт діяльності, професійна діяльність, професійне становлення, професійні кризи, професійні деструкції, професійне вигорання, регуляція професійної діяльності, мотив, мотивація

Питання для обговорення

- 1.3 якою метою вивчають структуру особистості суб'єкта праці?
2. Які чинники впливають на тривалість періоду адаптації працівника? Охарактеризуйте їх.
3. Які позитивні наслідки мають кризи професійного розвитку? Про що може свідчити «безкризовість» професійного становлення і до яких наслідків може призвести?
4. Які умови повинні бути створені у виробничому середовищі для розвитку ефективного індивідуального стилю трудової діяльності?
5. Знайдіть співвідношення між стратегіями вирішення виробничих завдань й окремими тактиками, які використовує той чи інший працівник.
6. Яку роль відіграють особистісні цінності працівника у процесі регуляції професійної діяльності?

7. З якими факторами пов'язують розвиток професійної самосвідомості і професійної ідентичності?

8. Як може впливати полімотивованість трудової діяльності на продуктивність працівника та його психічне здоров'я?

Практична частина

Проблемно-творчі запитання і завдання

1. Що первинне для успіху в професії: індивідуально-психологічні якості (здібності, темперамент) чи професійна свідомість (мотивація, цінності)?

2. Чи є етап «майстерності» кінцевою точкою розвитку, чи професіонал має постійно проходити цикл «адаптації-становлення» за умов швидких технологічних змін?

3. Чи можна «перестрибнути» через який-небудь етап професійного розвитку, наприклад, одразу стати майстром, минаючи стадію адаптації?

4. Чому один фахівець на етапі професіоналізації зупиняється в розвитку, а інший – рухається до майстерності? Що є ключовим драйвером цього руху?

5. Чи є професійні кризи обов'язково негативним явищем, чи вони можуть бути джерелом нового якісного стрибка в розвитку?

6. Хто несе основну відповідальність за профілактику психічного вигорання: сама людина, яка має «вміти справлятися зі стресом», чи організація, що створює певні умови праці?

7. Хто має бути основним «регулятором» професійної діяльності: зовнішній контроль (керівник, дедлайни) чи самоконтроль? Що робити, якщо самоконтроль у працівника недостатньо розвинений?

Професійно орієнтовані завдання

1. Олексій, молодий юрист, працює у великій компанії 8 місяців. Він старанний, але часто сумнівається у своїх рішеннях, боїться допустити помилку, відчуває постійний тиск і втому. Результати його роботи непогані, але він не відчуває задоволення.

1. На якому етапі професійного розвитку він знаходиться?

2. Які регулятивні процеси у нього порушені? Як можна підвищити його мотивацію?

2. Молодий інженер-конструктор Ігор працює в бюро 4 місяці. Він отримує складні завдання, але постійно відчуває невпевненість. Його чернетки колеги старшого інженера повертають з численними зауваженнями. Ігор починає затримуватися після роботи, втрачає апетит, а перед кожним здаванням проекту відчуває сильне занепокоєння. Він думає: «Чи я взагалі придатний для цієї роботи?».

1. Який етап професійного розвитку проходить Ігор та яку кризу переживає?

2. *Що ви могли б порадити йому та його керівнику для подолання цієї ситуації?*

3. Інженер-дослідник Олена розробила інноваційну технологію, але колегія скептично ставиться до її ідеї, вважаючи її занадто ризикованою. Фінансування проекту під питанням. Олена стоїть перед вибором: залишити все як є і зайнятися рутинною роботою або продовжити боротьбу за свою ідею, готуючи додаткові розрахунки та шукаючи альтернативні джерела фінансування.

1. *Які вольові якості їй знадобляться для реалізації другого варіанту?*

2. *Які види мотивації в Олені?*

4. Головний інженер заводу Віктор, 50 років, з 25-річним стажем. Останнім часом він став роздратованим, цинічно висловлюється про підлеглих та керівництво. На роботі відчуває постійну втому, втратив інтерес до впровадження нових технологій, яким раніше віддавався з ентузіазмом. Всі процеси він намагається звести до вже відомих шаблонів.

1. *Який негативний професійний феномен спостерігається у Віктора?*

2. *Які заходи профілактики можна було б запровадити, щоб уникнути подібного?*

5. Два інженери-проектники, Андрій та Богдан, працюють над аналогічними завданнями. Андрій – «спринтер». Він працює короткими, інтенсивними сесіями, часто під тиском дедлайну, швидко генерує рішення, але іноді пропускає дрібні деталі. Богдан – «стаєр». Він створює детальний, покроковий план, працює рівномірно, дуже уважний до деталей, але повільніший на старті. Обидва вчасно здають проекти високої якості.

1. *Опишіть, як кожен з них сформував свій індивідуальний стиль, враховуючи сильні та слабкі сторони.*

2. *Як керівник повинен використовувати ці знання для ефективного управління командою?*

6. Вам доручено сформувати ядро команди для розробки інноваційного продукту. Потрібно визначити ключові риси особистості інженерів, що впливатимуть на успіх проекту.

Опишіть структуру особистості інженера-професіонала, розкривши її через три компоненти: професійно важливі якості, професійну компетентність та професійну спрямованість

Тестові завдання

1. *Яка з характеристик особистості найбільше впливає на успішність професійної діяльності?*

- а) темперамент
- б) професійна мотивація
- в) соціальний статус
- г) рівень освіти

2. *Який етап розвитку суб'єкта праці є першим?*

- а) професійне становлення

- б) адаптація
 - в) професійне навчання
 - г) професійна майстерність
3. *Що характеризує етап професійної майстерності?*
- а) прагнення до зміни професії
 - б) високий рівень продуктивності та компетентності
 - в) часті зміни робочого місця
 - г) втрата інтересу до професійної діяльності
4. *Який з етапів включає кризу середини кар'єри?*
- а) професійне становлення
 - б) професійна майстерність
 - в) професійна стабільність
 - г) професійна адаптація
5. *На якому етапі розвитку суб'єкта праці особистість найчастіше переосмислює свої професійні досягнення?*
- а) професійна адаптація
 - б) професійна майстерність
 - в) криза середини кар'єри
 - г) професійне становлення
6. *Який з професійних деструктивних процесів є найбільш небезпечним для психічного здоров'я?*
- а) мотивація до розвитку
 - б) хронічний стрес
 - в) часті перерви в роботі
 - г) розвиток нових навичок
7. *Що є головною ознакою професійної деструкції?*
- а) підвищення продуктивності
 - б) погіршення професійної ефективності
 - в) розвиток лідерських якостей
 - г) посилення мотивації
8. *Як індивідуальний стиль трудової діяльності впливає на продуктивність працівника?*
- а) знижує ефективність
 - б) не має жодного впливу
 - в) підвищує ефективність завдяки використанню індивідуальних методів
 - г) впливає лише на командну роботу
9. *Що таке індивідуальний стиль трудової діяльності?*
- а) сукупність звичок у повсякденному житті
 - б) стійка система прийомів і методів роботи, що формується в процесі професійної діяльності
 - в) вибір робочого місця
 - г) прагнення до постійної зміни роботи
10. *Що з наведеного найкраще описує внутрішню мотивацію?*
- а) прагнення до саморозвитку і самовдосконалення
 - б) бажання отримати грошову винагороду
 - в) страх покарання
 - г) підвищення соціального статусу

Практичне заняття 4. Умови професійної діяльності та ефективність праці

План

1. Шляхи розвитку трудової діяльності.
 2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
 3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах.
 4. Працездатність та шляхи, засоби її збереження.
- Рекомендована література: [1, 4, 6, 7, 8, 9, 13]

Вивчити основні поняття: трудова діяльність, екстремальні умови, субекстремальні умови, особливі умови, психологічна готовність, працездатність, показники працездатності, динаміка працездатності, втома, монотонія, стрес, психологічна сумісність, професійна спрацьованість, згуртованість, психологічний клімат

Питання для обговорення

1. Які характерні особливості, що визначають взаємозв'язок людини з умовами професійної діяльності у зв'язку з активним застосуванням техніки?
2. Охарактеризуйте особливі, екстремальні та субекстремальні умови праці.
3. Що є спільним та які відмінності для особливих, екстремальних та субекстремальних умов діяльності?
4. Охарактеризуйте психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах.
5. Охарактеризуйте поняття «працездатність», рівні і показники працездатності.
6. У чому виявляється зв'язок працездатності та функціональних станів?
7. Охарактеризуйте несприятливі функціональні стани : втома, монотонія, стрес.
8. Проаналізуйте психофізіологічні засоби збереження працездатності

Практична частина

Проблемно-творчі запитання і завдання

1. За якими зовнішніми ознаками працівника можна робити висновок про рівень його психічного напруження?
2. Назвіть чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
3. Які види робіт небезпечні для здоров'я та життя?
4. Що б ви запропонували б теоретично і практично для забезпечення ефективної та безпечної діяльності працівників (студентів) у вашому колективі.
5. Які напрями формування психологічної готовності суб'єкта до діяльності в екстремальних ситуаціях?

Аналіз ситуацій

1. До психолога звернувся начальник відділу охорони: «Охоронці скаржаться на постійну сонливість, відволікання від монітору екрану. Я спілкувався з працівниками, вони кажуть, що стомлюються і вимагають надавати триваліші перерви».

Яким чином побудувати графік перерв, щоб вони були якісними у плані фізіологічного та психологічного відпочинку охоронців?

2. Пожежний-рятувальник Сергій готується до чергового виїзду на велику пожежу. Перед виїздом він психологічно налаштовується: навмисно перевіряє, чи все спорядження на місці та справне, уявляє собі можливі розвитки подій, згадує інструкції з евакуації людей. Він усвідомлює небезпеку, але відчуває не стільки страх, скільки зосередженість та готовність виконати свою роботу.

Проявом яких компонентів психологічної готовності є дії та стан Сергія? Дайте характеристику кожному з них.

3. В ІТ-компанії, що займається розробкою складних інженерних систем, інженери часто працюють у режимі «дедлайну», що призводить до хронічної втоми, емоційного вигорання та зниження якості коду.

Назвіть 3-4 найбільш характерні ознаки зниження працездатності для працівника інтелектуальної праці (інженера-розробника).

Розробіть комплекс заходів для відділу, спрямованих на підтримку високої працездатності та профілактику вигорання.

Тестові завдання

1. Умови діяльності, які характеризуються впливом на організм людини постійно діючих, високо інтенсивних, потенційно загрозливих для організму факторів – це:

- а) звичайні умови;
- б) особливі умови;
- в) екстремальні умови;
- г) субекстремальні умови.

2. Умови, за яких діяльність індивіда протікає на тлі епізодичних, не постійно діючих екстремальних факторів або є висока ймовірність їх прояви – це:

- а) звичайні умови;
- б) особливі умови;
- в) екстремальні умови;
- г) субекстремальні умови.

3. Робота в умовах, яка потребує від індивіда необхідності мати достатньо часу на відновлення – це:

- а) звичайні умови праці;
- б) особливі умови праці;
- в) екстремальні умови праці;
- г) субекстремальні умови праці.

4. Формувати психологічну готовність суб'єкта до діяльності в екстремальних умовах необхідно за наступними напрямками:

- а) розвиток мотиваційного компоненту;
- б) адекватний професійний відбір кадрів;
- в) розвиток професіоналізму;
- г) усі відповіді правильні.

5. *Робота в умовах, після якої необхідно обов'язково проводити реабілітаційні заходи – це:*
- а) звичайні умови праці;
 - б) особливі умови праці;
 - в) екстремальні умови праці;
 - г) субекстремальні умови праці.
6. *До першої групи шляхів збереження працездатності працівників, які визначаються ще до зустрічі працівників з технікою, визначають:*
- а) професійний психологічний відбір;
 - б) динамічний контроль за станом функцій організму та працездатності;
 - в) формування груп на основі психологічної сумісності спеціалістів;
 - г) загартовування.
7. *Результат трудової діяльності за певний проміжок часу – це:*
- а) прямий показник працездатності;
 - б) опосередкований показник працездатності;
 - в) якісний показник працездатності;
 - г) усі відповіді правильні.
8. *Погіршення роботи тих функціональних систем людини, які мають максимальне навантаження – це несприятливий функціональний стан:*
- а) втома;
 - б) монотонія;
 - в) стрес;
 - г) адаптація.
9. *Процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно- енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій – це:*
- а) сумісність;
 - б) згуртованість;
 - в) спрацьованість;
 - г) соціально-психологічний клімат.
10. *Фактори, які визначають успішність професійної діяльності спеціалістів, що зумовлено колективним характером обслуговування й експлуатації техніки – це:*
- а) професійна підготовка;
 - б) професійний відбір;
 - в) формування змін, на основі психологічної сумісності працівників;
 - г) спрацьованість.

Практичне заняття 5. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів.

План

1. Організація добору, відбору кадрів.
 2. Методи відбору працівників.
 3. Оцінювання діяльності персоналу.
 4. Атестація персоналу організації.
- Рекомендована література: [1, 4, 6, 7, 8, 9, 13]

Вивчити основні поняття: добір кадрів, відбір кадрів, професійний відбір кадрів, методи відбору працівників, співбесіда, анкетування,

тестування, портфоліо, оцінювання діяльності персоналу, кадрове оцінювання, кваліфікаційні критерії, критерії ефективності, експертне оцінювання, помилки оцінювання, атестування персоналу організації.

Питання для обговорення

1. Дайте визначення понять «добір кадрів», «відбір кадрів».
2. З яких етапів складається процес добору кадрів в організації?
3. Проаналізуйте переваги і недоліки, пов'язані із залученням кандидатів на посаду із внутрішнього і зовнішнього ринків праці організації.
4. Які джерела використовують організації при залученні працівників на вакантні робочі місця?
5. Охарактеризуйте види оцінювання діяльності персоналу. Які критерії оцінювання ви знаєте?
6. Розкрийте помилки оцінювання персоналу і способу їх мінімізації.
7. Який зв'язок між оцінюванням діяльності персоналу і атестування працівників?

Практична частина

Проблемні питання

1. Чи хотіли б ви при працевлаштуванні пройти випробування на «детекторі брехні». Аргументуйте відповідь.
2. Які види тестів використовують при доборі працівників в організацію?
3. Чи є будь-яка система оцінювання персоналу повністю об'єктивною, чи завжди в ній присутній «людський фактор» та упередженість?
4. Що є більш важливим при відборі персоналу: професійні навички та знання (hard skills) чи особистісні якості та ціннісні орієнтації (soft skills)? Чи можна цю суперечність вирішити?

Професійно орієнтовані завдання

1. Після щорічного оцінювання співробітник Олексій отримав низькі бали від свого керівника. Керівник пояснив це тим, що «Олексій не проявляє ініціативи». При цьому, коли керівник був у відпустці, Олексій успішно впорався з кризовою ситуацією, проте цей факт не був врахований.

Яка помилка оцінювання мала місце в даній ситуації? Який метод оцінювання міг би запобігти такій суб'єктивності?

2. У великому державному підприємстві заплановано проведення чергової атестації. Частина співробітників відкрито висловлює невдоволення та побоювання, інші починають активніше працювати. У Положенні про атестацію зазначено, що її наслідком може бути звільнення співробітника, який не відповідає посаді.

Які заходи має вжити керівництво та відділ кадрів, щоб зменшити негативні психологічні наслідки атестації та зробити процес більш об'єктивним і справедливим?

3. Вам потрібно найняти інженера-конструктора в авіабудування. На перший етап відбору надійшло понад 50 резюме.

1. За якими критеріями ви будете проводити відсіювання резюме на першому етапі? Складіть список з 5-7 обов'язкових та бажаних критеріїв.

2. Які методи відбору (крім аналізу резюме) ви використаєте для формування короткого списку з 5 кандидатів? Обґрунтуйте ваш вибір.

4. На заводі з виробництва електронних компонентів планується запуск нової автоматизованої лінії через 3 місяці. Лінія потребує 1 інженера-технолога, 2 операторів-наладчиків та 1 фахівця з технічного обслуговування. Існуючий персонал не має досвіду роботи з таким обладнанням.

1. Розробіть детальний план заходів щодо закриття потреби в персоналі, враховуючи термін у 3 місяці.

2. Які внутрішні джерела пошуку ви б розглянули в першу чергу і чому?

3. Опишіть ідеальний профіль компетенцій для посади інженера-технолога на нову лінію.

Тестові завдання

1. Процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні посади – це:

- а) добір кадрів;
- б) відбір кадрів;
- в) професійний відбір;
- г) метод відбору працівників.

2. Процес визначення конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових відносин з організацією – це:

- а) добір кадрів;
- б) відбір кадрів;
- в) професійний відбір;
- г) метод відбору працівників.

3. Оцінювання персоналу найбільш компетентними і кваліфікованими співробітниками – це:

- а) індивідуальне оцінювання;
- б) групове оцінювання;
- в) кадрове оцінювання;
- г) експертне оцінювання.

4. Приписування оцінюваній особі думок, поглядів, поведінки того, хто оцінює – це:

- а) гало-ефект;
- б) проекція;
- в) відлуння;
- г) ефект ієрархії.

5. Відбір, який окреслює коло осіб, які за своїми соціальними характеристиками можуть успішно виконувати певний вид діяльності – це:

- а) медичний відбір;
- б) освітній відбір;
- в) анкетний відбір;
- г) психологічний професійний відбір.

6. Що є основною метою інтерв'ю під час відбору кадрів?

- а) перевірка знань кандидата
- б) оцінка відповідності особистих та професійних якостей вимогам вакансії
- в) презентація компанії
- г) оцінка соціальної адаптованості кандидата

7. Що з перерахованого є метою психологічного тестування кандидатів?

- а) виявлення особистих якостей, важливих для роботи
- б) навчання нових навичок
- в) збільшення кількості кандидатів на вакансію
- г) зменшення плинності кадрів

8. Основним психологічним наслідком атестації для колективу є:

- а) формування стресової атмосфери та підвищення тривожності.
- б) зменшення соціальних гарантій.
- в) зниження мотивації до праці.
- г) необхідність зміни робочого місця.

9. Атестація персоналу – це періодична комплексна перевірка:

- а) рівня інтелекту співробітників.
- б) відповідності кваліфікації співробітника займаній посаді.
- в) їхнього соціального статусу.
- г) політичних переконань.

10. Основною психологічною метою відбору (на відміну від добору) є:

- а) заповнити якнайбільше вакансій.
- б) відсіяти якомога більше кандидатів.
- в) виявити кандидата, чий якість максимально відповідають вимогам конкретної посади.
- г) заощадити кошти компанії.

Практичне заняття 6. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.

План

1. Трудова адаптація, її сутність і види.
2. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.
3. Психологічні питання безпеки праці.

Рекомендована література: [1, 4, 6, 7, 8, 9, 13]

Вивчити основні поняття: трудова адаптація, професійна адаптація, психологічна адаптація, позавиробнича адаптація, санітарно-гігієнічна адаптація, зрілий вік, похилий вік, безпека праці, людський фактор

Питання для обговорення

1. Який зв'язок між плинністю кадрів і трудовою адаптацією працівника?
2. Дайте визначення поняття «трудова адаптація».
3. У чому сутність трудової адаптації працівника?
4. Розкрийте особливості основних видів адаптації працівника до робочого
5. місця.
6. Від яких умов залежить трудова адаптація працівника?
7. Які психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку?
8. Які основні «життєві позиції» працівників похилого віку?
9. У чому виявляється вплив людського фактора на безпеку праці?

10. Як впливають соціальні стереотипи щодо віку на адаптацію зрілих працівників?

11. Чому лише інструктаж з техніки безпеки не гарантує уникнення травматизму?

Практична частина

Проблемні запитання

1. Чому працівники з високою кваліфікацією іноді важче адаптуються на новому місці роботи, ніж молоді спеціалісти?

2. Чи можна вважати конфлікти на етапі трудової адаптації природним явищем?

3. Які психологічні механізми забезпечують успішну адаптацію новачка в колективі?

4. Як змінюється психологічна мотивація до праці у зрілому та похилому віці?

5. Який тип темпераменту вважається найбільш схильним до ризикованих дій через свою імпульсивність?

6. Які два основних види мотивації до безпечної поведінки?

Професійно орієнтовані завдання

1. Новий працівник відчуває труднощі у спілкуванні з колективом і не розуміє неформальних правил спілкування.

Який вид адаптації порушено і як її поліпшити?

2. Працівник добре інтегрувався в колектив, але має низьку продуктивність через складність виконуваних операцій.

Які рекомендації ви б надали? Обґрунтуйте відповідь

3. Працівник пенсійного віку скаржиться, що йому важко опанувати нову комп'ютерну програму.

Як можна вирішити дану проблему?

4. Працівник середнього віку після зміни посади відчуває невпевненість і страх не впоратися з новими обов'язками.

Як допомогти в адаптації?

5. Працівник працює в умовах підвищеного шуму й часто помиляється через втому.

Яких вимог безпеки праці необхідно дотримуватись в даному випадку?

Які психологічні фактори впливають і як запобігти помилкам?

6. Працівник Іванченко з 15-річним досвідом роботи на верстаті систематично ігнорує вимоги щодо використання захисних окулярів. Він каже: «Я все роблю автоматично, я професіонал, мені вони не потрібні».

Який психологічний феномен демонструє працівник?

Які заходи може вжити керівник, щоб змінити його ставлення?

Тестові завдання

1. Адаптація, яка полягає в активному освоєнні навичок своєї професії та її специфіки – це:

- а) професійна адаптація;
 - б) психофізіологічна адаптація;
 - в) соціально-психологічна адаптація;
 - г) виробнича адаптація.
2. *Процес звикання до умов, режиму праці і відпочинку – це:*
- а) професійна адаптація;
 - б) психофізіологічна адаптація;
 - в) соціально-психологічна адаптація;
 - г) виробнича адаптація.
3. *Адаптація, яка покликана допомогти новому співробітнику з'ясувати своє місце і роль у структурному підрозділі – це:*
- а) соціально-психологічна адаптація;
 - б) економічна адаптація;
 - в) організаційно-адміністративна адаптація;
 - г) виробнича адаптація.
4. *Як відсутність мотивації може вплинути на рівень травматизму на підприємстві?*
- а) може підвищити ризик нещасних випадків
 - б) знижує ризик травм
 - в) не впливає на безпеку праці
 - г) мотивує до кращої роботи
5. *Який з методів комунікації найбільш ефективний для передачі інформації про безпеку?*
- а) відеоінструктажі
 - б) усні настанови без документального підтвердження
 - в) таблички та оголошення на робочому місці
 - г) письмові звіти
6. *Основна психологічна причина виробничих травм:*
- а) недоліки техніки;
 - б) неухважність, стомлення, емоційна напруга;
 - в) низька зарплата;
 - г) конфлікти
7. *Психологічна культура безпеки передбачає:*
- а) сліпе виконання інструкцій;
 - б) усвідомлене ставлення до ризиків і самоконтроль поведінки;
 - в) мінімальне залучення працівників до управління;
 - г) контроль з боку керівництва
8. *До чинників, що підвищують адаптаційні можливості людей зрілого віку, належить:*
- а) високий рівень саморегуляції та досвіду;
 - б) відсутність соціальних контактів;
 - в) низька самооцінка;
 - г) висока самооцінка
9. *Основна емоційна потреба осіб похилого віку під час адаптації:*
- а) самостійність і змагання;
 - б) стабільність, визнання, підтримка;
 - в) контроль над іншими;
 - г) професійні досягнення
10. *Психологічна адаптація до небезпеки це:*
- а) підвищена обережність працівника.
 - б) звикання до небезпек і порушень, що призводить до зниження пильності та ігнорування правил.
 - в) отримання нової спеціальності.
 - г) проходження щорічного інструктажу.

Практичне заняття 7. Контрольний захід

Перелік питань для модульного контролю

1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.
2. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.
3. Зв'язок психології праці з психологічними науками.
4. Принципи психології праці.
5. Методи дослідження психології праці.
6. Становлення і розвиток зарубіжної психології праці.
7. Становлення і розвиток вітчизняної психології праці.
8. Психологія праці у широкому та вузькому сенсі.
9. Інженерна психологія як складова частина психології праці.
10. Ергономіка як складова частина психології праці.
11. Організаційна психологія як складова частина психології праці.
12. Професійна орієнтація та професійне навчання як складові частини психології праці.
13. Професія. Класифікація професій.
14. Професіографія, професіограма та психограма.
15. Загальна характеристика професій типу «людина – людина», «людина – природа», «людина – техніка», «людина – знак», «людина – художній образ».
16. Структура особистості суб'єкта професійної діяльності.
17. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
18. Кризи професійного становлення.
19. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання.
20. Формування індивідуального стилю трудової діяльності. Розвиток професійної самосвідомості.
21. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності.
22. Система мотивації працівників на підприємстві.
23. Особливості розвитку трудової діяльності.
24. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
25. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах.
26. Працездатність та функціональні стани.
27. Шляхи збереження працездатності працівників.
28. Загально-організаційні заходи збереження працездатності працівників.
29. Психофізіологічні заходи збереження працездатності спеціалістів.
30. Типологічні відмінності працездатності.
31. Соціально-психологічні феномени в групі.
32. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
33. Етапи добору кадрів. Помилки при доборі кадрів.
34. Методи відбору працівників.
35. Види оцінювання діяльності персоналу.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.
2. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.
3. Зв'язок психології праці з психологічними науками.
4. Принципи психології праці.
5. Методи дослідження психології праці.
6. Становлення і розвиток зарубіжної психології праці.
7. Становлення і розвиток вітчизняної психології праці.
8. Психологія праці у широкому та вузькому сенсі.
9. Інженерна психологія як складова частина психології праці.
10. Ергономіка як складова частина психології праці.
11. Організаційна психологія як складова частина психології праці.
12. Професійна орієнтація та професійне навчання як складові частини психології праці.
13. Професія. Класифікація професій.
14. Професіографія, професіограма та психограма.
15. Загальна характеристика професій типу «людина – людина», «людина – природа», «людина – техніка», «людина – знак», «людина – художній образ».
16. Структура особистості суб'єкта професійної діяльності.
17. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
18. Кризи професійного становлення.
19. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання.
20. Формування індивідуального стилю трудової діяльності. Розвиток професійної самосвідомості.
21. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності.
22. Система мотивації працівників на підприємстві.
23. Особливості розвитку трудової діяльності.
24. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
25. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах.
26. Працездатність та функціональні стани.
27. Шляхи збереження працездатності працівників.
28. Загально-організаційні заходи збереження працездатності працівників.
29. Психофізіологічні заходи збереження працездатності спеціалістів.
30. Типологічні відмінності працездатності.
31. Соціально-психологічні феномени в групі.
32. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
33. Етапи добору кадрів. Помилки при доборі кадрів.
34. Методи відбору працівників.
35. Види оцінювання діяльності персоналу.
36. Критерії та вимоги до оцінювання діяльності персоналу.
37. Помилки оцінювання персоналу і способи їх мінімізації.
38. Виробнича адаптація, її сутність і види.
39. Критерії та методи оцінювання адаптації персоналу.

40. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.
41. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки працівників.
42. Формування інформаційної культури фахівця в ХХІ ст.
43. Соціально-професійна віртуалізація особистості.
44. Використання ІКТ у сучасній професійній діяльності
45. Психологічна характеристика професій «людина-техніка»
46. Психологічні основи проектування технічних систем.

III. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Викладач розробляє чіткі критерії оцінювання всіх видів навчальної роботи у комплексному контролі знань, доводить їх до відома студентів на початку модулю.

Поточний контроль основної частини матеріалу дисципліни рекомендується завершувати не пізніше передостаннього навчального тижня семестру.

Поточний контроль аудиторної роботи рекомендується здійснювати за такими критеріями:

Тест (тест досягнень, тематичне тестування) – це набір стандартизованих завдань з визначеного матеріалу, який встановлює ступінь засвоєння його студентами. Перевага тестів у їх об'єктивності, тобто незалежності перевірки та оцінки знань від викладача.

Критерії оцінювання тестових завдань є:

«Відмінно» – 100% - 90% вірних відповідей

«Добре» – 89%- 75% вірних відповідей

«Задовільно» – 74% - 60% вірних відповідей

«Незадовільно» – до 60% вірних відповідей

Методи письмового контролю – забезпечують глибоку і всебічну перевірку засвоєння програмового матеріалу. У письмовій роботі студенту необхідно показати як теоретичні знання, так і вміння застосовувати їх для розв'язування конкретних завдань, психологічних проблем, ситуацій.

Критерії оцінювання письмової роботи студентів є:

«Відмінно» – виставляється за повну, правильну і обґрунтовану відповідь в письмовій формі. Студент оволодів понятійним апаратом, уміє конкретизувати теоретичні положення, виділяє суттєве в навчальному матеріалі, відповідає логічно, послідовно, уміє впевнено використовувати засвоєні способи дій в нових ситуаціях, типових, варіативних чи нестандартних.

«Добре» – показник хорошої успішності, її виставляють за правильну обґрунтовану відповідь, з якої свідчить, що студент розуміє теоретичний матеріал і володіє навиками і уміннями самостійної навчально-пізнавальної

діяльності, допускаючи при цьому деякі несуттєві неточності під час виконання письмової роботи.

«Задовільно» – показник задовільної успішності. Він свідчить про те, що знання мають розрізнений, фрагментарний характер, що студент здатний відтворити певну суму фактичних знань (іноді не усвідомлюючи в цілому їх глибини, узагальненості), здатен використовувати засвоєні способи дій в типових умовах.

«Незадовільно» – виставляється за неправильну відповідь, яка не відповідає змісту вивченого матеріалу і свідчить про нерозуміння його основних положень. В письмових відповідях мають місце грубі системні помилки.

Методи усного контролю – бесіда, доповідь студента, роз'яснення. Основою усного контролю слугує монологічна відповідь студента (у підсумковому контролі це більш повний, системний виклад) або запитально-відповідальна форма – бесіда. Усний контроль, як поточний, проводиться на кожному занятті в індивідуальній, фронтальній або комбінованій формі, можуть застосовуватися дидактичні картки, ігри, технічні засоби.

Виконання **практичних робіт**: ситуаційна рольова гра, імітація, що визначає рівень знань, умінь студента з предмету, ставлення до навчання, ступінь його пізнавальної активності, свідомості, і вміння мислити, розв'язувати самостійно різноманітні завдання. Для практичних занять залежно від обсягу дисципліни, кількості аудиторних годин, відведених на цей вид роботи, кількості питань з тем занять, виходячи з обґрунтованих фізіологічних норм навчального навантаження студента, викладачем для кожного студента встановлюється обов'язковий мінімум виступів на семінарських заняттях у семестрі і мінімальна кількість виступів з обговореннями поставлених питань (участь у дискусіях); виконання в повному обсязі аудиторної роботи, обов'язкових завдань СРС.

Критерії оцінювання студента на практичних заняттях є:

«Відмінно» – прояв декількох видів активності на занятті: виступ із повідомленням, відповіді на запитання викладача, участь у дискусіях та обговоренні матеріалу тощо.

«Добре» – прояв двох видів активності на занятті: виступ із повідомленням, відповіді на запитання викладача, участь у дискусіях та обговоренні матеріалу з допущенням певних недоліків чи неточностей.

«Задовільно» – прояв одного виду активності на занятті: відповідь на запитання викладача неповна та не чітка, участь у дискусіях та обговоренні матеріалу малоактивна, ініційована викладачем.

Пасивна присутність на занятті не оцінюється.

Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному занятті відповідно до поставленого завдання.

Критерії оцінювання самостійної роботи є:

«Відмінно» – студент міцно засвоїв теоретичний матеріал, глибоко і всебічно знає зміст навчальної дисципліни, основні положення наукових першоджерел та рекомендованої літератури, логічно мислить і виконує роботу, вільно використовує набуті теоретичні знання при виконанні самостійної роботи, висловлює своє ставлення до тих чи інших проблем, демонструє високий рівень засвоєння практичних навичок;

«Добре» – студент добре засвоїв теоретичний матеріал, володіє основними аспектами з першоджерел та рекомендованої літератури, аргументовано викладає його в самостійній роботі; має практичні навички, висловлює свої міркування з приводу тих чи інших проблем, але припускається певних неточностей і похибок у логіці викладу теоретичного змісту або при аналізі практичного завдання в самостійній роботі;

«Задовільно» – студент в основному опанував теоретичними знаннями навчальної дисципліни, орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, але в роботі плутає поняття, практичні завдання викликають невпевненість або відсутність стабільних знань; виявляє неточності у знаннях при виконанні роботи, не вміє оцінювати факти та явища, пов'язувати їх із майбутньою діяльністю;

«Незадовільно» – студент не опанував навчальний матеріал дисципліни, не відображає в роботі правильні результати, визначення, висновки в роботі не сформовані з опорою на теоретичні знання, майже не орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, відсутні наукове мислення, практичні навички не виявляються.

Проміжний контроль – контроль, який проводиться з метою виявлення і попередження неуспішності студентів. Проведення проміжного контролю ініціюється проректором з науково-педагогічної роботи чи деканом відповідного факультету. Проміжний контроль виставляється за національною шкалою в результаті написання письмової роботи. Результати проміжного контролю виставляються викладачем у «Журналі обліку роботи викладача» та у «Журналі обліку роботи академічної групи» але не враховуються у загальному розподілі балів і не включаються до жодного виду робіт із коефіцієнтом.

Критерії оцінювання проміжного контролю є:

«Відмінно» – повністю розкрив зміст поставленого завдання чи проблеми; чітко зрозумів зміст, при цьому володіє спеціальною термінологією; послідовно і логічно викладає матеріал. Допускається 1-2 неточності у викладанні матеріалу, які не приводять до помилкових висновків.

«Добре» – правильно розкрив основний зміст матеріалу; точно користується термінологією; роботу виконав без грубих помилок. У відповіді можливі 2-3 неточності у використанні спеціальної термінології, несуттєві висновки та узагальнення, не грубі помилки, які не впливають на конкретний зміст.

«Задовільно» – зміст питання викладено частково, не завжди послідовно; відповідь неповна, але базова суть завдання в цілому розкрита; у використанні термінології є суттєві помилки.

«Незадовільно» – не розкрито основний зміст завдання; допущені грубі помилки в кінцевих висновках; студент слабо володіє спеціальною термінологією.

Модульний контроль проводиться один раз на семестр, включає проведення контрольного заходу за всіма темами змістовних модулів у формі контрольної роботи. До контрольної роботи допускаються всі студенти незалежно від результатів поточного контролю. Лектор розробляє контрольні завдання для проведення модульного контролю. При оцінюванні модульної контрольної роботи враховується обсяг і правильність виконаних завдань.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи є:

«Відмінно» – ставиться за правильне виконання всіх завдань;

«Добре» – ставиться за виконання 75 % від усіх завдань;

«Задовільно» – ставиться, якщо правильно виконано більше 60% від запропонованих завдань;

«Незадовільно» – ставиться, якщо завдань виконано менше за 60 % від запропонованих завдань.

Результати контрольного заходу студента, який не з'явився на нього, також оцінюються “незадовільно” незалежно від причини. Відпрацювання контрольного заходу є обов’язковим.

Підсумкова оцінка за поточний контроль виставляється як сума середньоарифметичних оцінок за національною шкалою за підсумками аудиторної роботи та модульної контрольної роботи (помножено на ваговий коефіцієнт), виставляється в журналі обліку роботи викладача, журналі обліку роботи академічної групи та облікових документах деканату.

Підсумковий (семестровий) контроль - проводиться у формі заліку.

Семестровий залік (далі - залік) - це форма підсумкової атестації, що полягає в оцінці засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу (виконаних ним певних видів робіт на практичних, семінарських або лабораторних заняттях та під час самостійної роботи) з навчальної дисципліни за семестр.

Залік з навчальної дисципліни для студентів денної форми навчання виставляється викладачем за результатами поточного контролю. Залік виставляється викладачем автоматично за умови, якщо студент виконав усі

види навчальної роботи, які визначені робочою програмою навчальної дисципліни і його середньозважений бал знаходиться у межах 2,51– 5,00.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Знання, 2008. 655 с.
2. Кириченко В.В. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
3. Ложкін Г.В., Волянчук Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці: навч. посіб. / за заг ред. Г.В. Ложкіна. Хмельницький: ХНУ, 2013. 191 с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
5. Психологія діяльності в особливих умовах : навч.посіб. / за заг. ред. проф. М.А. Кришталія. Черкаси: видавець Третяков О.М., 2021. 120 с.
6. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 652.
7. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : підруч. К. : Либідь, 2002. 264 с.
8. Чумак В. Психологія праці: навч. посіб. Харків, 2017. 159 с.

Допоміжна

1. Артюшин Л.М., Мосов С.П., Охременко О.Р. Праця в особливих умовах. К. : НАОУ, 2004. 94 с.
2. Кириченко В.В. Психологія інформаційної діяльності : навчальний посібник: 2-ге вид. перероб. і доп. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 146 с.
3. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ, 2012. 200 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с.

Інформаційні ресурси

1. Бібліотека МДУ, Філатова, 16 – <http://msu.edu.ua/library/>
2. Веб сторінка МДУ: www.msu.edu.ua
3. Мукачівська міська бібліотека: <http://www.muklib.mk.uz.ua>
4. Бібліотека психологічної літератури: <http://psylib.kiev.ua/>
5. Українські підручники он-лайн: <http://pidruchniki.ws/>
6. Психологічна бібліотека Псі-фактор: <http://psyfactor.org>
7. Закарпатська обласна універсальна наукова бібліотека ім. Ф. Потушняка. м.Ужгород, вул. Проспект Свободи, 16 – <http://biblioteka.uz.ua/>

Ключі до тестових завдань

Практичне заняття 1. 1 – 3; 2 – 3; 3 – 3; 4 – 1; 5 – 1; 6 – 2; 7 – 1; 8 – 2; 9 – 3; 10 – 2

Практичне заняття 2. 1 – 4; 2 – 2; 3 – 4; 4 – 4; 5 – 4; 6 – 1; 7 – 4; 8 – 3; 9 – 3; 10 – 4

Практичне заняття 3. 1 – 1; 2 – 2; 3 – 4; 4 – 2; 5 – 2; 6 – 2; 7 – 3; 8 – 2; 9 – 3; 10 – 3

Практичне заняття 4. 1-в, 2 –б, 3- б, 4 –а, 5 – г, 6 – б, 7 – а, 8 –а, 9 – в, 10 – в

Практичне заняття 5. 1 – 2; 2 – 3; 3 – 4; 4 – 3; 5 – 4; 6 – 1; 7 – 2; 8 – 4; 9 – 3; 10 – 2

Практичне заняття 6. 1 – 1; 2 – 1; 3 – 2,4; 4 – 2; 5 – 2; 6 – 2; 7 – 4; 8 – 2; 9 – 2; 10 – 2

Навчально-методичне видання

Психологія праці та інженерна психологія: методичні вказівки щодо проведення практичних занять та організації самостійної роботи здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання спеціальності 131 «Прикладна механіка» /
Укладач М. С. Барчій.

Тираж 3 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>