



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
Профиль программы  
**«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления  
кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенция-ми/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах; ПК-5: Способен продемонстрировать знание нормативной правовой базы, основ политики в области безопасности и охраны труда, владение технологиями управления безопасностью труда персонала в организации</p>	<p>УК-9.1: Восприятие инклюзивной компетентности, ее компонентов и структуры; УК-9.2: Обладает представлениями об особенностях применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; ПК-5.1: Демонстрирует знание основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности</p>	<p><u>Знать:</u> - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; <u>Уметь:</u> - использовать теоретические знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда для анализа кадрового состава персонала - использовать полученные теоретические знания для оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала <u>Владеть:</u> - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>

## **2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий;

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена относятся:

- вопросы для промежуточной аттестации (экзамен) по дисциплине.

## **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения тем дисциплины студентами всех форм обучения (Приложение № 1). Тестирование обучающихся проводится на занятиях по очной форме обучения, а по очно-заочной форме обучения – как форма внеаудиторной самостоятельной работы студента.

Тестовое задание предусматривает выбор правильного ответа (или нескольких вариантов ответа) на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины и соответствует следующему диапазону (%): положительная оценка («зачтено») выставляется студенту при получении от 56 до 100% верных ответов, «не зачтено» выставляется при получении менее 56% верных ответов.

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. Особое внимание при этом необходимо обратить на методику расчета показателей, коэффициентов, установление взаимосвязи между ними, объяснение явлений и фактов, уяс-

нение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания.

#### 4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам текущего контроля.

4.2 Экзамен проводится в форме ответов на экзаменационные билеты и решения типовых заданий.

В Приложении № 3 приведены контрольные вопросы к экзамену по дисциплине, а в Приложении № 4 - типовые задания для экзамена.

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаниями и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной ин-	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставлен-

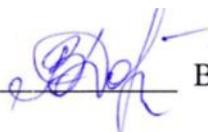
Система оценок  Критерий	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>0-40%</b>	<b>41-60%</b>	<b>61-80 %</b>	<b>81-100 %</b>
	<b>«неудовлетворительно»</b>	<b>«удовлетворительно»</b>	<b>«хорошо»</b>	<b>«отлично»</b>
	<b>«не зачтено»</b>	<b>«зачтено»</b>		
	только некоторые из имеющихся у него сведений		формации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	ной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Психофизиология профессиональной деятельности» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой

  
В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**Вариант №1**

*Вопрос 1:* Количество часов работы в неделю допустимое для несовершеннолетних от 16 до 18 лет:

а. 24 ч	в. 32 ч
б. 28 ч	г. 36 ч

*Вопрос 2:* Для определения относительной влажности воздуха в помещении применяют:

а. анемометр	в. термограф
б. термометр	г. психрометр

*Вопрос 3:* Вредный фактор, обусловленный потерей координации движения, слабостью и затормаживанием сознания

а. дым	в. паника
б. токсические продукты сгорания	г. недостаток кислорода

*Вопрос 4:* Периодичность проведения повторных инструктажей на обычных работах:

а. 1 месяц	в. 6 месяцев
б. 3 месяца	г. 12 месяцев

*Вопрос 5:* Периодичность проведения повторных инструктажей на работах с повышенной опасностью:

а. 1 месяц	в. 6 месяцев
б. 3 месяца	г. 12 месяцев

*Вопрос 6 :* Указательные знаки безопасности имеют вид

а. Прямоугольник с синей полосой по периметру, соответствующие символы черного цвета, нанесенные на белое поле знака	в. Квадрат по периметру, которого белая полоса, а на зеленом поле белого цвета обязывающие символы черного цвета
б. Прямоугольник синего цвета с белым прямоугольником внутри знака с нанесенным	г. Форма круга с красной полосой по периметру, белым полем с нанесенным на нем черной краской соответствующего символа перечеркнутой красной полосой

*Вопрос 7 :* Нормируется шум по

а. Уровню звука	в. Вредным воздействием на организм человека
б. Диапазоном восприятия	г. Интенсивностью звука.

*Вопрос 8:* При переводе работника внутри предприятия на новую постоянную работу с

ним проводят инструктаж	
а. Вводный	в. Повторный
б. Первичный на рабочем месте	г. Не требуется проводить никакого, до наступления сроков повторного инструктажа

<i>Вопрос 9:</i> Повторный инструктаж работники организации проходят с периодичностью	
а. Не реже одного раза в месяц	в. Не реже одного раза в шесть месяцев
б. Не реже одного раза в три месяца	г. Не реже одного раза в двенадцать месяцев

<i>Вопрос 10:</i> Из перечисленных видов обратной связи, к виду обратной связи, играющей значительную роль в процессе обучения, относятся(ится):	
а. слуховая	в. зрительная
б. нервная	

<i>Вопрос 11:</i> Из перечисленных видов обратной связи, к виду обратной связи, играющей значительную роль в процессе обучения, относятся(ится):	
а. нервная	в. слуховая
б. кинестетическая	

<i>Вопрос 12</i> Чем больше органов чувств принимают участие в восприятии информации, тем:	
а. количество контролируемых объектов не меняется	в. больше страдает качество контроля над объектами
б. большее количество объектов может контролироваться	

<i>Вопрос 13:</i> Рабочие по характеру участия в производственном процессе <i>классифицируются</i> на:	
а. вспомогательные, обслуживающие и подсобные;	в. основные и вспомогательные;
б. основные и подсобные;	г. обслуживающие и основные
<i>Вопрос 14:</i> Основоположником современной отечественной психологии труда является	
а. Е.А. Климов;	в. Р.В. Габдреев.
б. И.М. Сеченов;	

<i>Вопрос 15</i> Деятельность принято разделять на	
а. индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;	в. негативную и позитивную, простую и сложную
б. физическую и умственную, индивидуальную и общую;	

### Вариант №2

<i>Вопрос 1:</i> Профорентация – это	
а. процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профорентация	в. система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам

	наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.
б. система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.	

<i>Вопрос 2:</i> Первой стадией динамики работоспособности человека является	
а. стадия неустойчивой работоспособности;	в. стадия увеличения работоспособности
б. стадия уменьшения работоспособности;	

<i>Вопрос 3:</i> И. Левитов рассматривает такие компоненты усталости как переживания:	
а. расстройство внимания, ослабление волевой регуляции;	в. общая скованность движений, дефекты восприятия
б. ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности;	

<i>Вопрос 4:</i> Внешним мотивационным фактором труда является	
а. фактор давления;	в. возможности для реализации внепрофессиональных целей;
б. собственные мотивационные факторы профессии	

<i>Вопрос 5:</i> Стресс это:	
а. давление;	в. негативное состояние;
б. напряжение;	г. повреждение

<i>Вопрос 6:</i> К функциональному состоянию не относится:	
а. результат деятельности;	в. «карта деятельности»;
б. фон деятельности;	г. условия деятельности.

<i>Вопрос 7:</i> Профессия продавец относится к областям труда:	
а. природа;	в. техника;
б. социальная система;	г. знаковая система.

<i>Вопрос 8:</i> Состояние, не приводящее к потере работоспособности:	
а. утомление;	в. монотония;
б. напряженность;	г. психическое пресыщение

<i>Вопрос 9:</i> При утомлении наблюдается следующее изменение:	
а. возрастает объем внимания;	в. деструкция мотивационной сферы;
б. улучшается память;	г. повышение мыслительной активности.

<i>Вопрос 10:</i> Стадия динамики работоспособности:	
а. уровень непродуктивной деятельности;	в. уровень чувствительной напряженности;
б. уровень максимальных возможностей;	г. уровень аффекта.

<i>Вопрос 11:</i> Выделите профессию с абсолютной пригодностью:	
а. врач;	в. библиотекарь;
б. космонавт;	г. продавец

<i>Вопрос 12 :</i> Оптимальный режим деятельности:	
а. связан с решением простых задач;	в. связан с непредвиденными обстоятельствами;
б. отличается относительно большой нагрузкой;	г. связан со снижением возможностей человека

<i>Вопрос 13:</i> Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению:	
а. возраст;	в. физическое развитие;
б. интерес и мотивация;	г. уровень интеллекта

<i>Вопрос 14:</i> Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):	
а. является общественно-полезным;	в. требует специальной подготовки и переподготовки;
б. обусловлен половой принадлежностью;	г. дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание

<i>Вопрос 15 :</i> В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий:	
а. человек — техника;	в. человек — автомат;
б человек — природа;	г. человек — знаковая система

### Вариант №3

<i>Вопрос 1:</i> Временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки	
а. утомление	в. депрессия
б. стресс	

<i>Вопрос 2:</i> Особая форма психического отражения действительности, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении информации в живой системе, — это:	
а. память	в. внимание
б. сосудистая реакция	

<i>Вопрос 3:</i> Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности:	
а. Карьера	в. Мастерство

б. Планирование	г. адаптация
-----------------	--------------

*Вопрос 4:* Повышенная тревожность и пессимизм меланхолического темперамента – интеллектуальная особенность «...» типа.

а. художественного	в. эмоционального
б. эстетического	

*Вопрос 5:* Научная дисциплина, возникшая на стыке психологии и физиологии, предметом изучения которой являются физиологические основы психической деятельности и поведения человека, — это:

а. психофизиология	в. психология
б. психология труда	

*Вопрос 6:* Деятельность, направленная на привлечение лиц, желающих получить работу в организации, для участия в конкурсе на профессиональную пригодность

а. набор	в. конкурс
б. аттестация	г. собеседование

*Вопрос 7:* Склонность и внутреннее влечение к какому-нибудь делу или профессии, обоснованные наличием необходимых для дела способностями

а. Самореализация	в. Призвание
б. Предназначение	

*Вопрос 8:* Наблюдение, оценка и прогноз состояния человека по психофизиологическим параметрам, оценка его индивидуальных психофизиологических характеристик называется:

а. мониторингом	в. электроэнцефалографией
б. дифференциальным порогом	

*Вопрос 9:* Вид трудовой деятельности личности, требующий определенного образования, подготовки и навыков, опыта:

а. Специальность	в. Работа
б. Профессия	

*Вопрос 10:* Деятельность по обоснованию и практическому осуществлению мероприятий, направленных на побуждение людей к выбору профессии, — это:

а. профессиональная подготовка	в. профессиональный психологический отбор
б. профессиональная ориентация	

*Вопрос 11:* Деятельность человека по своей профессии и специальности в определенной сфере и отрасли производства:

а. Профессиональный навык	в. Профессиональное достижение
б. Профессиональная деятельность	

*Вопрос 12:* Стимул, вызывающий стрессовую реакцию организма, называется:

а. стрессором	в. отсеиванием
---------------	----------------

б. опознанием образа	
----------------------	--

*Вопрос 13:* Документ, содержащий краткую информацию о претенденте на должность, представленную в письменном виде, включающую биографические данные, сведения об образовании, опыте работы, дополнительных навыках, называется:

а. резюме	в. заявление
б. автобиография	

*Вопрос 14:* Выбор профессии на основе анализа, оценки внутренних ресурсов индивидуума и соотнесения их с требованиями профессии и последующее формирование его как субъекта труда и профессионала — это:

а. отсеивание	в. самоопределение
б. стимул	

*Вопрос 15:* Способность человека к выполнению конкретной деятельности в рамках заданных лимитов времени и параметров количества и качества результатов работы называется:

а. стрессором	в. работоспособностью
б. поведением	г. темпераментом

Приложении № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

1. Условия труда – как элемент качества трудовой жизни.
2. Режим труда и отдыха – как элемент качества трудовой жизни.
3. Влияние условий труда на уровень его оплаты.
4. Социальная политика в области оплаты труда
5. Психофизиологический аспект трудовой деятельности человека.
6. Работоспособность и ее влияние на трудовую деятельность человека.
7. Формирование благоприятной производственной среды.
8. Эмоционально-волевой потенциал и гигиена умственного труда руководителей.
9. Проблемы оценки работоспособности персонала на предприятии.
10. Психофизиологический отбор работников.
11. Проблемы профессионального обучения молодежи.
12. Отечественный и зарубежный опыт использования нетрадиционных режимов труда и отдыха.
13. Проблемы изучения и оценки работоспособности в современных условиях производства.
14. Психофизиологические компоненты работоспособности, методы их оценки.
15. Психофизиологическое обоснование и разработка рациональных режимов труда и отдыха на предприятии
16. Особенности внедрения нетрадиционных режимов труда и отдыха на производстве.
17. Отечественный и зарубежный опыт использования нетрадиционных режимов труда и отдыха.
18. Понятие тяжести труда и ее интегральная оценка.
19. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.
20. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
21. Сравнительный анализ существующих подходов к оценке тяжести труда.
22. Методы психофизиологических исследований. Возможности их применения на современных предприятиях.
23. Психофизиологические функциональные состояния. Оценка функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности.
24. Роль и место функционального состояния в трудовом поведении человека.

25. Оценка производственного утомления: анализ применяемых методик.
26. Основные направления мероприятий, направленных на снижение производственного утомления.
27. Использование положений теории утомления при проектировании трудовых процессов.
28. Понятие психофизиологического отбора работников: существующие подходы.
29. Основные направления, методы и показатели психофизиологического отбора.
30. Профессиональный отбор, принципы и системы его проведения.
31. Проблемы профобучения молодежи в современных условиях.
32. Формы и методы производственного обучения.
33. Построение профессиограмм, их использование на предприятии.
34. Профессионально значимые качества личности, методы их определения.
35. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
36. Социально-психологический климат в трудовом коллективе, его влияние на отношение к труду.
37. Организация рабочего места: психофизиологические требования.
38. Распределение функций между человеком и техникой. Проблемы роста трудовых нагрузок в условиях современного производства.
39. Оценка санитарно-гигиенических элементов условий труда на производстве.
40. Проблемы взаимной адаптации человека и технических систем.
41. Антропометрические и физиологические требования к орудиям труда и рабочему месту.
42. Основные эргономические требования при проектировании рабочих мест.
43. Особенности деятельности человека в экстремальных условиях производства.
44. Мероприятия по обеспечению охраны труда на предприятии.

Приложение № 3

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Предмет, задачи, основные понятия психофизиологии профессиональной деятельности.
2. История психофизиологии профессиональной деятельности.
3. Основы политики организации по безопасности труда
4. Методы психофизиологии профессиональной деятельности.
5. Особенности применения методов психофизиологии профессиональной деятельности.
6. Психофизиология восприятия в профессиональной деятельности человека.
7. Психофизиология эмоций в профессиональной деятельности человека.
8. Психофизиология сознания в профессиональной деятельности человека.
9. Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда
10. Психофизиология профессионального отбора и определения профпригодности.
11. История определения профпригодности.
12. Теоретические основы формирования системы оценки профпригодности.
13. Понятие о профессионально важных качествах (ПВК).
14. Отборочные процедуры, используемые при проведении оценки профессиональной пригодности.
15. Деятельная природа профессионализации.
16. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии
17. Формирование индивидуального стиля деятельности.
18. Кризисы профессионального развития человека.
19. Деформации личности профессионала и профессиональный маргинализм.
20. Психофизиологические компоненты работоспособности.
21. Психофизиологические предпосылки поддержания работоспособности.
22. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.
23. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.
24. Оценка тяжести физического труда.
25. Виды профессиограмм.

26. Психограмма как модель индивидуально-психологических качеств профессионала.
27. Технология и методы составления психограмм.
28. Особенности оценки тяжести труда при статическом напряжении мышц.
29. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
30. Эргономическая концепция анализа работы, напряжения организма и стресса.
31. Оценка тяжести умственного труда.
32. Психофизиологические функциональные состояния.
33. Роль и место функционального состояния в деятельности.
34. Структура и типология психических состояний.
35. Компоненты психических состояний.
36. Основные классы психических состояний.
37. Профессиональный стресс.
38. Профилактика и коррекция неблагоприятных психических состояний.
39. Подходы к распределению функций между человеком и машиной.
40. Опасности автоматизации.
41. Психофизиологические основы обеспечения безопасности труда.
42. Личный фактор и его роль в аварийной ситуации.
43. Понятия ошибки, аварийной ситуации, катастрофы (аварии)
44. Теоретические концепции обеспечения безопасности труда.
45. Анализ причин нарушения безопасности труда
46. Группы причин совершения ошибочного действия.
47. Проявление силы нервной системы в профессиональной деятельности.
48. Генетические аспекты дифференциальной психофизиологии.
49. Индивидуальные различия в некоторых видах интеллектуальной деятельности и сила нервной системы.
50. Психофизиологические факторы, определяющие индивидуальную устойчивость к действию однообразия.

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ К ЭКЗАМЕНУ

### Билет № 1

1. Предмет, задачи, основные понятия психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Виды профессиограмм.
3. Зависимость эффективности умственной деятельности от типологических особенностей проявления свойств нервной системы

#### Практическое задание

Правитель Бухары Нух II был не старым, но очень больным человеком. Тогда Авиценна намекнул ему, что многие его болячки происходят от боязни потерять деньги и власть. Эмир пообещал лишить врача головы, если приведенные им примеры будут неубедительны. Авиценна так проиллюстрировал свою мысль: на площади поставили три клетки. В две из них посадили по барану, а в третью - волка. Один из баранов не видел хищника, второй же был вынужден все время ощущать на себе заинтересованный взгляд серого врага. Животные вдоволь получали еды и питья, однако баран, трясшийся в ужасе рядом с волком, умер через две недели без видимой причины.

Вопрос №1:

Объясните, почему умер этот баран?

Вопрос №2:

Что такое стресс?

Вопрос №3:

Какие виды стресса вы знаете?

Вопрос №4:

Какой вид стресса имеет место в данном примере?

### Билет № 2

1. История психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Кризисы профессионального развития человека.
3. Типологические особенности в проявлении основных свойств нервной системы и выносливость.

#### Практическое задание

Составить профессиограммы для профессий врача-стоматолога, учителя математики, преподавателя высшей школы, водителя троллейбуса, лаборанта кафедры, бухгалтера, медицинской сестры, парикмахера, продавца, используя формализованную схему.

### Билет № 3

1.	Основы политики организации по безопасности труда
2.	Деятельная природа профессионализации.
3.	История определения профпригодности.

Практическое задание

Определите цель и задачи своей будущей профессиональной деятельности.

1. Заполните таблицу.

Виды профессиональной деятельности	Цель	Задачи
Юридическая деятельность		
Искусство		
Торговля		
Машиностроение		
Производство сельскохозяйственной продукции		

2. Заполните таблицу.

Формы разделения труда	Примеры
Преимущественно физический труд	
Преимущественно умственный труд	
Отрасли материального производства	
Отрасли нематериального производства	
Предметная специализация	
Технологическая специализация	
Функциональная специализация	
Квалификационная специализация	

Билет № 4

1. Методы психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Отборочные процедуры, используемые при проведении оценки профессиональной пригодности.
3. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии.

Практическое задание

Дайте ответы на вопросы и обоснуйте их.

1. Почему зайца легче научить «бить в барабан», а енота «стирать белье», чем наоборот? Какой обобщенный вывод можно сделать о навыках животных?

2. Почему сложное поведение муравьев или пчел нельзя назвать трудом?

3. В клетку с шимпанзе подвешивали банан, который невозможно было достать лапой; при этом в клетку клали две палки различной длины, ни одной из которых в отдельности приманку достать было невозможно. После незначительного количества проб и оши-

бок обезьяна составляла две палки вместе и доставала банан. Для какого уровня развития психики в животном мире характерно такое поведение?

Билет № 5

1.	Психофизиология восприятия в профессиональной деятельности человека
2.	Деятельная природа профессионализации.
3.	Кризисы профессионального развития человека.

Практическое задание

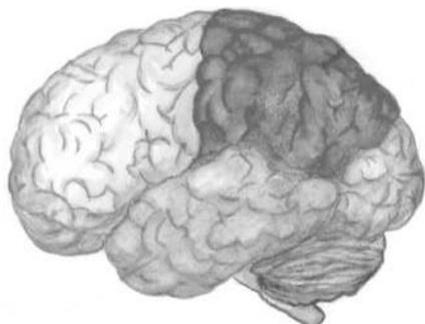
Составьте карту компетенции (личностную спецификацию), используя структуру личностной спецификации для специальностей: аудитор, бармен, ведущий радио и телевидения, визажист, журналист.

Билет № 6

1.	Психофизиология сознания в профессиональной деятельности человека.
2.	Оценка тяжести умственного труда.

Практическое задание

Профессиональный стресс.



Задание 2.

а) Зрительная:

---

---

---

б) Слуховая:

---

---

---

в) Общечувствительная:

---

---

---

г) Соматосенсорная:

---

---

---