

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Донецкий государственный университет»

Филологический факультет  
Кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ  
проктор

«29» марта 2024 г.

П.А. Машаров

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»**

Укрупненная группа направлений подготовки	37.00.00 Психологические науки
Программа высшего образования	Программа специалитета
Специальность	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Квалификация	Психолог
Форма обучения	Очная, очно-заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024



Рабочая программа дисциплины **«Психология труда»** для обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 августа 2020 г. № 1137 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:  
доцент кафедры психологии,  
канд. психол. наук



И.Н. Некрасова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры психологии.  
Протокол от 26.03.2024 г. № 11

Заведующий кафедрой



А.В. Гордеева

СОГЛАСОВАНО:

Декан филологического факультета



Н.А. Ярошенко

28.03.2024 г.

Учебно-методическая комиссия филологического факультета.

Протокол от 27.03.2024 г. № 3.

Председатель



С.В. Руденко

Руководитель основной профессиональной  
образовательной программы,

канд. психол. наук, доцент.

26.03.2024 г.



С.А. Вильдгрубе

## 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной: дисциплины программы специалитета: Психология личности; Психодиагностика; Дифференциальная психология, (сопутствующими дисциплинами – Практикум по психологической диагностике и Психология социальной работы).

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Основы консультативной психологии; Организационная психология; Психология малых групп; Психология стресса используются при написании выпускной квалификационной работы. Методика преподавания психологии.

## 2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1.Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	37.05.02 Психология служебной деятельности (Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б.М2.19 Психология труда
Часть образовательной программы	Базовая часть
Количество зачетных единиц / всего часов	5,5 / 198 (3,5/126(1) и 2/72(2))

### 2.2.Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекци- онных	лабора- торных	практи- ческих	самостоя- тельной работы + контроль	всего	
Осенний семестр								
Очная	3	5	34	–	34	58	126	зачет
Весенний семестр								
Очная	3	6	15	–	30	27	72	экзамен
Очная, всего			49	–	64	85	198	
Осенний семестр								
Очно- заочная	3	5	10	–	10	106	126	зачет
Весенний семестр								
Очно- заочная	3	6	4	–	8	60	72	экзамен
Очно-заочная всего			14	–	18	166	198	

### 3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Вооружение студентов знаниями базовых психологических понятий, представленных с учетом достижений современной отечественной и зарубежной науки, эти знания являются необходимым условием развития личности специалиста, формирования активной жизненной позиции, познания других людей и себя как субъектов трудовой деятельности и трудовых отношений.

### 4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	ОПК-4. И-1. Имеет представление о структуре деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы	ОПК-4.1.1. Знает основные методы, принципы, подходы к организации психологической работы на производстве, в том числе с учетом основных эргономических и инженерно-математических моделей оптимизации работы операторов человеко-машинных комплексов. ОПК-4.1.2. Умеет выявлять и оценивать психологические риски профессионально-карьерного развития работника, его личностного роста, процессов труда и трудовых циклов, в том числе в рамках применения алгоритмов оптимизации работы человеко-машинных комплексов, умеет отражать данную информацию в протоколах и отчетах. ОПК-4.1.3. Владеет основами психологического прогнозирования и проектирования алгоритмов процессов труда на производстве, в том числе оптимизации трудовых отношений и профессиональных ротаций кадров.
ОПК-5. Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной	ОПК-5. И-2. Знает основные методы, средства и способы психодиагностики психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом	ОПК-5.2.1. Знает основные методы, принципы, подходы к проведению психодиагностической работы на производстве, знает психологию личности и методику ее диагностики как субъекта трудовых и производственных отношений. ОПК-5.1.2. Умеет использовать диагностические методики, правильно отражать результаты психометрических диагностических процедур в отчетах, знает как правильно визуально представить диагностическую информацию в таблицах и графиках. ОПК-5.1.3. Владеет научной терминологией и



регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога	способен логически упорядоченно излагать свои мысли письменно в форме научно обоснованных и лаконичных выводов, в том числе использовать математические методы оптимизации психологической диагностики с выходом в сферу анализа и прогнозирования производственных процессов. Владеет навыками разработки мониторинговых программ для проведения опросов по проблематике психологического здоровья сотрудников коллектива.
ОПК-8. Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности	ОПК-8. И-1. Знает сущность, структуру и содержание психологической подготовки, психологические закономерности и механизмы развития личности профессионала	ОПК-8.1.1. Знает основные методы, принципы и психологические законы развития и функционирования личности профессионала, представляет закономерности карьерного и профессионального роста, требования к психологическим стандартам обучения взрослых. ОПК-8.1.2. Умеет использовать психологические приемы для оптимизации общей, специальной и целевой подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности. ОПК-8.1.3. Владеет навыками психологической оптимизации различных форм профподготовки и профпереподготовки сотрудников трудового коллектива, в том числе с учетом социальных, возрастных и гендерных особенностей. Умеет подбирать и применять методы психологической интервенции для лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе в состоянии психологической дезадаптации, с различными проявлениями девиаций, зависимостей

## 5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Название темы	Краткое содержание темы (вопросы темы)
Раздел 1. Введение в психологию труда и профессиография"	
1. Вступительная характеристика психологии труда	<p>1.1. Психология труда как не специальная отрасль знания, развивающаяся в общественной практике людей и находящая отражение в некоторых формах общественного сознания.</p> <p>1.2. Психология труда как отрасль психологии, изучающая условия, пути и</p>

	<p>методы обоснованного научно решения проблем в сфере функционирования и формирования человека как субъекта труда.</p> <p>1.3. Научные проблемы и практические задачи психологии труда. Смежные отрасли психологической науки о человеке и профессии.</p> <p>1.4. Психология труда как учебная дисциплина. Роль психолога труда на производстве.</p> <p>Психология труда как профессия. Основные направления работы, типизация профессиональной деятельности: подбор, расстановка и оценка работников; анализ факторов производственной среды, психологическое обеспечение соответствия средств производства возможностям человека, рассмотрение социально-психологических факторов труда. Методические аспекты работы психолога. Типы и формы профессиональной деятельности. Принципы деятельности психолога труда. Профессиональная культура психолога и психологическая грамотность социальной среды.</p>
<p>2. Анализ некоторых основных понятий психологии труда*</p>	<p>2.1 Работа как специфическая ценность общества. Понятие о единой совместной структуре различных видов трудовых процессов: субъект труда, предмет, средства деятельности.</p> <p>2.2 Понятие о психологических признаках труда (сознательное предвидение ценного для общества результата, осознание необходимости достижения социально-фиксированной цели, применение и совершенствование средств труда, ориентация в межчеловеческих производственных отношениях).</p> <p>2.3 Понятие "эргатическая функция", "эргатической система", основные виды эргатической функций и их эволюция в истории труда.</p> <p>2.4 Понятие "специальность", "профессия", "трудовая вахта", "рабочее место", "трудовое задание", "производственная операция", "трудовые действия".</p> <p>2.5 Структура трудового поста (цель, предмет труда, система средств, система профессиональных служебных обязанностей, система прав, производственная среда, предметные и социальные условия труда)**.</p> <p>2.6. Объект труда и его основные разновидности (биологические системы,</p>

	<p>неживые природные и технические системы, социальные системы, знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как ориентирующий психический образ и как социально зафиксированная система признаков объектов труда. Цель труда (объективно определенная и субъективно воспринимаемая). Средства, орудия труда и их разновидности (ручные, механизированные, автоматические, автоматизированные, функциональные). Объективные и субъективные (субъектные) условия труда.</p> <p>2.7 Примеры психологической своеобразия трудовой деятельности человека в зависимости от компонентов трудового поста. Субъект труда и его структура. Человек и его профессиональная судьба (образ жизни, профессиональный жизненный путь, мировоззрение, психические регуляторы активности).</p> <p>2.8 Цель и методы изучения структуры субъекта профессиональной деятельности как единства мотивационных, когнитивных, операторных и эмоционально-волевых составляющих (знание, понимание, личностный смысл, умения, навыки, функциональное состояние). Самосознание профессионала, его структура, условия формирования, роль в самоорганизации деятельности, в профессиональном становлении личности**.</p>
3. Методы психологии труда *	<p>3.1. Исследование и условия его проведения. Системный подход как основа исследований по психологии труда.</p> <p>3.2. Классификация методов психологии труда: методы построения теории, эмпирико-познавательные* и конструктивные/преобразующие методы.</p> <p>3.4. Возможности, ограничения и правила применения эмпирико-познавательных методов.</p> <p>3.5. Процедура организации преобразующих и конструктивных методов*.</p>
4. Психологическая профессиография *	<p>4.1. Основные понятия психологической профессиографии, ее задачи и структура.</p> <p>4.2. Единичные и комплексные профессиограммы. Универсальные и специальные профессиограммы. Основные вопросы профессиографии. Источники информации о работе.</p>

	<p>4.3. Методы психологической профессиографии (основы классификаций).</p> <p>4.4. Организация профессиографии на предприятии и использование профессиограмм в психологической производственной практике*.</p> <p>4.5. Классификации профессий. Психологические признаки ее построения. Задачи и методы построения классификации профессий. Обзор психологических классификаций профессий.</p> <p>4.6. Многоуровневая классификация (Е.А. Климов), ее структура, возможности применения*.</p>
Содержательный модуль 2. "Актуальные проблемы психологии труда"	
5. Психологические проблемы формирования профессиональных кадров*	<p>5.1. Профессиональное самоопределение. Факторы выбора профессии. Руководство профессиональным самоопределением. Профориентация и профконсультация – комплексные социальные проблемы и психологические аспекты. Общая структура и типы ситуации выбора профессии*.</p> <p>5.2 Психологические вопросы подготовки кадров.. Технологии профессиональной подготовки. "Педагогическая технология". Виды и формы профессиональной подготовки*.</p> <p>5.3 Формирование профессиональных умений и навыков. Тренировка и тренажеры*.</p> <p>5.4 Критерии обучаемости. Психологические предпосылки переучивания*.</p>
6. Психологические основы отбора и расстановки кадров *	<p>6.1 Психодиагностика. Определение критериев и подбор методов диагностики и прогнозирования готовности человека как субъекта труда. Виды психологического обследования. Его результат. Разработка оценки психической работоспособности*.</p> <p>6.2 Оценка работников Значение и цель оценки. Критерии, методы и техника оценки. Система шкал, метод лимитированной оценки, сравнительные методы. Методы, основанные на балльных системах оценки. Требования, предъявляемые к оценке. Типичные ошибки при оценке*.</p> <p>6.3 Психологические аспекты отбора, приема на работу и расстановки кадров. Работоспособность и профессиональная пригодность. Задача психолога в области кадровой и индивидуальной работы с людьми*.</p>



	<p>6.4. Предупреждение текучести кадров. Профессионально значимых свойства и их динамика. Индивидуально-типологические свойства, сенсорные и перцептивные свойства, аттенционные свойства, психомоторные свойства, мнемонические свойства, имажинитивные свойства, умственные свойства, волевые свойства.</p> <p>6.5. Способности и профессиональная успешность. Психологические принципы, методы и критерии оценки профессиональных способностей*.</p>
7. Психологические вопросы адаптации и стабилизации рабочих кадров*	<p>7.1. Психологические факторы профессиональной адаптации. Этапы профессиональной адаптации и их продолжительность. Условия успешной адаптации*.</p> <p>7.2. Профессиограмма и производственная адаптация. Системный подход к изучению процессов профадаптации*.</p> <p>7.3. Психологические проблемы профессиональной реабилитации.</p> <p>7.4. Мотивы профессиональной деятельности. Классификация и структура мотивов труда. Методы их исследования. Механизмы побуждения к труду и механизмы торможения в трудовой деятельности*.</p>
8. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности *	<p>8.1. Субъективные и объективные причины травм. Психологические аспекты причин производственных травм. Влияние производственной среды на безопасность труда. Влияние социальной среды на безопасность труда. Анализ причин травматизма.</p> <p>8.2. Отбор и расстановка рабочих. Воспитательная работа и пропаганда в области безопасности труда*.</p> <p>8.3. Профессиональное долголетие. Понятие «деструкция», «деформация». Предупреждение негативного влияния профессий на личность.</p>
9. Психология работоспособности *	<p>9.1. Определение понятий "производительность", "работоспособность". Детерминанты производительности труда. Критерии производительности. Изменения производительности в зависимости от продолжительности производственной деятельности.</p> <p>9.2. Состояние человека в труде. Психические</p>

	<p>состояния в трудовой деятельности и их классификация. Состояние усталости. Состояние монотонности. Эмоциональное напряжение. Состояние психологической готовности к деятельности. Психологическая сатурация. Влияние профессии на общение. Методы оценки психического состояния человека*.</p> <p>9.3. Психогигиена профессиональной деятельности.</p> <p>9.4. Режим труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда и т.д. Индивидуализация условий труда.</p> <p>Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний. Цвет и музыка в профилактикой-коррекционной работе. Ароматерапия. КАПРис на предприятии*</p>
<p>Раздел 3.</p> <p>"Теоретико-методологические основы, прикладные проблемы инженерной психологии и эргономики"</p>	
10. Инженерная психология как научная дисциплина. Методы инженерной психологии	<p>10.1. Инженерная психология как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, направления. Эргономика и инженерная психология.</p> <p>10.2. Психологические, физиологические, математические методы, используемые в исследованиях пилотажного, прикладного и научного характера в сфере инженерно-психологического знания.</p>
11. Система «человек-машина» (СЧМ). Психологические особенности системы "человек - компьютер"	<p>11.1. Особенности и классификация профессиональных систем. Особенности функционирования. Психологические особенности систем «человек-человек», «человек-машина», «человек-знак».</p> <p>11.2. Кибернетический подход к пониманию психических процессов: теория метасистем В.Турчина и синергетический статус современного знания о человеке-операторе как о психобиосоциальной метасистеме.</p>
12. Психологическая характеристика деятельности оператора. Групповая деятельность операторов	<p>12.1. Общая модель деятельности. Деятельность в особых условиях.</p> <p>12.2. Структура социотехнических систем. Модели регуляции групповой работы.</p>
13. Состояние оператора и его влияние на надежность. Влияние индивидуальных особенностей на работу оператора	<p>13.1. Понятие надежности, функциональности, работоспособности</p> <p>13.2. Биологические, физиологические, психологические особенности оператора как факторы труда.</p>
14. Психофизиология приема информации оператором	<p>14.1. Характеристика принимающего анализатора. Их виды. Психологические</p>

	приемы оптимизации деятельности принимающего анализатора. 14.2. Роль аутогенной тренировки в борьбе с информационным стрессом.
15. Хранение и переработка информации оператором	15.1. Процессы памяти. Оперативное мышление: психологические закономерности хранения, обработки и воспроизведения информации в зависимости от возраста, образования и квалификации работника. 15.2. Мнемосхема как эффективный прием хранения и обработки информации.
16. Принятие решений	16.1. Факторы и условия принятия и реализации решений: психологический алгоритм принятия решения руководителя, технологии целеполагания и правило «ролевых диспозиций» при формировании команды. 16.2. Эргономический подход. Стадии и процедура проектирования: виды и типы проектов в зависимости от целеполагания. 16.3. Алгоритм проектирования и виды деятельности, используемые в процессе проектирования.

\*– практико-ориентированные темы.

\*\*–вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

## 6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1.Форма обучения – очная, курс – 3, семестр – 5 и 6

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Семестр 5					
Раздел 1. "Введение в психологию труда и профессиография"					
1. Вступительная характеристика психологии труда	2	-	2	6	10
2. Анализ некоторых основных понятий психологии труда*	4	-	4	6	14
3. Методы психологии труда *	4	-	4	6	14
4. Психологическая профессиография *	4	-	4	10	14
Раздел 2. "Актуальные проблемы психологии труда"					
5. Психологические проблемы формирования профессиональных кадров*	4	-	4	6	14
6. Психологические основы отбора и расстановки кадров *	4	-	4	6	14

7. Психологические вопросы адаптации и стабилизации рабочих кадров*	4	-	4	6	14
8. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности *	4	-	4	6	14
9. Психология работоспособности *	4	-	4	6	14
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП за семестр 5	<b>34</b>	-	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>126</b>
Семестр 6					
Раздел 3. "Теоретико-методологические основы, прикладные проблемы инженерной психологии и эргономики"	1	-	2	2	5
10. Инженерная психология как научная дисциплина. Методы инженерной психологии	2	-	4	7	13
11. Система «человек-машина» (СЧМ). Психологические особенности системы "человек - компьютер"	2	-	4	2	8
12. Психологическая характеристика деятельности оператора. Групповая деятельность операторов	2	-	4	2	8
13. Состояние оператора и его влияние на надежность. Влияние индивидуальных особенностей на работу оператора	2	-	4	2	8
14. Психофизиология приема информации оператором	2	-	4	4	10
15. Хранение и переработка информации оператором	2	-	4	4	10
16. Принятие решений, проектирование технических средств деятельности оператора	2	-	4	4	10
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП за семестр 6	<b>15</b>	-	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>72</b>
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП	<b>49</b>		<b>64</b>	<b>85</b>	<b>198</b>

## 6.2. Форма обучения – очно-заочная, курс – 3, семестр – 5 и 6

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Семестр 5					
Раздел 1. "Введение в психологию труда и профессиография"		-			
1. Вступительная характеристика психологии труда	1	-	1	12	14
2. Анализ некоторых основных понятий	1	-	1	12	14



психологии труда*					
3. Методы психологии труда *	1	-	1	12	14
4. Психологическая профессиография *	1	-	1	12	14
Раздел 2. "Актуальные проблемы психологии труда"					
5. Психологические проблемы формирования профессиональных кадров*	0,5	-	0,5	10	11
6. Психологические основы отбора и расстановки кадров *	1	-	1	10	12
7. Психологические вопросы адаптации и стабилизации рабочих кадров*	1	-	1	10	12
8. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности *	0,5	-	0,5	10	11
9. Психология работоспособности *	2	-	2	18	22
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП за семестр 5	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>106</b>	<b>126</b>
Семестр 6					
Раздел 3. "Теоретико-методологические основы, прикладные проблемы инженерной психологии и эргономики"	0,5		1	5	6,5
10. Инженерная психология как научная дисциплина. Методы инженерной психологии	0,5	-	1	5	6,5
11. Система «человек-машина» (СЧМ). Психологические особенности системы "человек - компьютер"	0,5	-	1	5	6,5
12. Психологическая характеристика деятельности оператора. Групповая деятельность операторов	0,5	-	1	5	6,5
13. Состояние оператора и его влияние на надежность. Влияние индивидуальных особенностей на работу оператора	0,5	-	1	10	11,5
14. Психофизиология приема информации оператором	0,5	-	1	10	11,5
15. Хранение и переработка информации оператором	0,5	-	1	10	11,5
16. Принятие решений, проектирование технических средств деятельности оператора	0,5	-	1	10	11,5
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП за семестр 6	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>60</b>	<b>72</b>
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>166</b>	<b>198</b>

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Контрольные вопросы

#### Раздел 1.

##### "Введение в психологию труда и профессиография"

1. Психология труда как не специальная область знаний, которая сложилась в общественной практике людей
2. Психология труда как отрасль психологической науки. Объект, предмет психологии труда.
3. Научные проблемы и практические задачи психологии труда.
4. Место психологии труда среди других наук, изучающих труд человека. Отрасли психологии труда
5. Психолог на предприятии: основные направления работы в профессиональной деятельности.
6. Принципы деятельности психологов труда. Профессиональная культура психолога.
7. Определение труда в философии, экономике, психологии. Основные психологические признаки труда.
8. Субъект труда. Психологические регуляторы труда
9. Трудовой пост и его структура.
10. Объект труда и его основные разновидности. Предмет труда как психологический образ. Цель работы.
11. Средства, орудия труда, их разновидности. Объективные и субъективные условия труда.
12. Классификация методов психологии труда.
13. Назначение и возможности использования методов анализа документов, продуктов труда в процессе изучения личности работника.
14. Особенности использования беседы для изучения индивидуальной структуры труда и состояния человека в труде. Возможности, ограничения и правила применения анкетирования, интервью как эмпирико-познавательных методов.
15. Метод наблюдения в психологии труда. Его разновидности.
16. Экспериментальное исследование: условия его проведения на предприятии.
17. Трудовой метод. Фотография рабочего дня. Хронометраж.
18. Методы экспертной оценки в практической деятельности психолога труда (общая характеристика).
19. Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретного предприятия / учреждения.
20. Преобразующие и конструктивные методы психологии труда.
21. Профессиографирование. Профессиографические методы: основы классификации.
22. Источники информации о труде для профессиографического исследования.
23. Методика психологической профессиографии в условиях действующего предприятия.
24. Основы классификации профессий. (МК-1)

#### Раздел 2.

##### "Актуальные проблемы психологии труда"

1. Факторы выбора профессии и руководство профсамоопределением.
2. Формы профориентационной работы психолога. Профотбор.
3. Виды и формы профессиональной подготовки кадров.
4. Методы профессиональной подготовки. Психолого-педагогические принципы обучения.

5. Методика профотбора при приеме на работу.
6. Технология работы центра оценивания (ассесмент-центра).
7. Психологические аспекты оценки кадров
8. Методы и техники оценки кадров
9. Индивидуально-типологические особенности личности, их влияние на профессиональную пригодность.
10. Роль сенсорных и перцептивных свойств человека в его трудовой деятельности.
11. Значение attentionных свойств для успешной деятельности человека.
12. Соотношение силовых, пространственных и моторных компонентов деятельности в зависимости от особенностей профессиональной деятельности человека.
13. Профессиональная память и способы ее совершенствования.
14. Практическое мышление. Основные этапы формирования практического опыта.
15. Роль волевых свойств при выполнении различных профессиональных действий.
16. Виды психологической адаптации. Модель адаптации специалистов. Этапы и уровни адаптации.
17. Мотивы выбора профессии.
18. Мотивы труда.
19. Понятие профессиональной адаптации и функциональные задачи психолога на производстве.
20. Алгоритм профессиональной адаптации вновь принятых на работу сотрудников.

### Раздел 3

#### "Теоретико-методологические основы, прикладные проблемы инженерной психологии и эргономики"

1. Инженерная психология как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, направления.
2. Эргономика и инженерная психология.
3. Психологические, физиологические, математические методы, используемые в исследованиях пилотажного, прикладного и научного характера в сфере инженерно-психологического знания.
4. Особенности и классификация профессиональных систем.
5. Особенности функционирования.
6. Психологические особенности систем «человек-человек», «человек-машина», «человек-знак».
7. Кибернетический подход к пониманию психических процессов: теория метасистем В.Турчина и синергетический статус современного знания о человеке-операторе как о психобиосоциальной метасистеме.
8. Понятие надежности, функциональности, работоспособности.
9. Биологические, физиологические, психологические особенности оператора как факторы труда.
10. Факторы и условия принятия и реализации решений: психологический алгоритм принятия решения руководителя, технологии целеполагания и правило «ролевых диспозиций» при формировании команды.
11. Эргономический подход.
12. Стадии и процедура проектирования: виды и типы проектов в зависимости от целеполагания.
13. Алгоритм проектирования и виды деятельности, используемые в процессе проектирования.

#### 7.2. Темы докладов (рефератов)

1. Философские представления о труде: чувство собственного достоинства в трудах Маркса, Фрома, Дж.Ролза
2. Понятие "отчужденный характер" (по Э. Фромму) в контексте проблематики психологии труда.
3. Основные школы зарубежной психологии труда
4. Влияние идей Ф.Тейлора в психологию труда
5. Основные линии развития психологии труда в России на рубеже 19-20 вв.
6. Проблема предмета и метода психологии труда
7. Эргономика и ее задачи
8. Психотехника и ее кризис
9. Специфика метода наблюдения в психологии труда. Трудовой метод, хронометра
10. фотография рабочего дня.
11. Психологическая структура совместной деятельности
12. Психологические признаки профессии
13. Духовные способности
14. Человек как активный субъект своей жизнедеятельности
15. Профессионально-важные качества психолога-консультанта
16. Интеллект как регулятор профессиональной деятельности
17. Проблема профессионализма и компетентности в психологии труда
18. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала
19. Профессиограммы: сущность и их виды. Этапы составления профессиограмм
20. "Формула профессии". Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации
21. Профессиональное самосознание и его развитие
22. Проблема формирования личности профессионала
23. Кризисы развития взрослого человека в работах Г.Шихи и Б.Ливехуд. Влияние личностных кризисов на профессиональное самоопределение личности.
24. Психологические особенности кризисов профессионального самоопределения в работах Э.Ф.Зеера
25. Сущность и методы профориентационной работы.
26. Теория справедливости Дж.Адамса
27. Теория ожиданий В.Врума
28. Теория постановки целей Э.Лока
29. Теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клеланда
30. Двухфакторная модель мотивации Ф.Герцберг
31. Факторы, влияющие на формирование и развитие функциональных состояний работников
32. Проблема работоспособности и оценки функционального состояния работника
33. Основные направления регулирования функциональными состояниями работников
34. Сущность и причины монотонии.
35. Профилактика стресса на производстве
36. Основные причины конфликтов на производстве. Способы их урегулирования
37. Основные факторы предрасположенности к несчастным случаям
38. Профилактика несчастных случаев в организации
39. Психологические особенности взаимодействия человека с компьютером.
40. Основные направления работы службы занятости.
41. Психологическая готовность к деятельности.

### 7.3. Темы письменных работ



Контрольная работа по проверке теоретических знаний – по всем темам, с использованием указанных выше контрольных вопросов.

#### 7.4.Образец содержания экзаменационного билета и задания на зачет (при наличии экзамена и зачета по дисциплине)

##### Задания на зачет

Задание 1. Как известно, одним из слабых мест существующей системы психологического отбора авиационных специалистов является то, что для определения степени профпригодности кандидата обычно используются независимые друг от друга частные показатели психологического обследования (оценки по результатам выполнения тестов), а их интегрирование сводится к простому суммированию баллов. Воспользуемся методом структурно-динамической оценки летных способностей человека-оператора в системе «человек (летчик) - машина(самолет)» для построения психометрического профиля летных способностей. Проанализируйте данные, приведенные в таблице 9<sup>1</sup>.

Таблица 1

##### Ранжирование структурно-психологических характеристик курсантов летного училища по критерию отчисляемости

Условный номер структурно- психологической характеристики (вариант профиля)	Количество кандидатов с данными профилями (% от всего обследованного массива)	Ранг успешности (по критерию отчисляемости)	Балл (по 9 - балльной шкале)	Прогноз профпригодности
11	1,4	1	9	Благоприятны й
13	4,3	2		
12	1,6	3	8	
14	1,1	4		
9	2,3	5		
6	3,0	6	7	
21	0,5	7		
22	6,8	8		
2	7,0	9	6	Неопределенн ый
19	0,2	10		
17	0,9	11		
10	0,7	12		
7	14,1	13		
4	10,0	14	5	
8	2,0	15		
16	12,7	16	4	
3	1,8	17		
15	4,1	18		
5	5,2	19	3	Неблагоприят ный
20	2,7	20		
18	7,2	21		

<sup>1</sup> См. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С. К. Сергиенко, В.А. Бодров, Ю.Э. Писаренко и др.; Под ред. Ю.К.Стрелкова. — М.: Издательский центр «Академия», 2003. — 400 с. (С. 34-37).

1	2,5	22	2
23	5,7	23	1

Сформируйте комплексное суждение относительно интерпретации данных таблицы 1.

Задание 2.

1. Составьте таблицу взаимосоответствия

Таблица 2

<b>Труд по самообслуживанию</b>	<b>Человек — индивид</b>
А. Потребительный труд	А. Человек — субъект труда
Б. Общественно-полезный труд	Б. Человек — социальный индивид
С. Исполнительный производительный труд	С. Человек — деятель
Д. Квалифицированный производительный труд	Д. Человек — специалист
Е. Совместный организованный производительный труд	Е. Человек — участник совместного труда
Г. Свободный самостоятельный производительный труд	Г. Человек — работник

Пример взаимосоответствия: Вопросу А соответствует ответ Г.

Задание 3.

Установите взаимосоответствия:

Таблица 3

А. Труд по самообслуживанию	А. Человек-творец — изобретатель, новатор, суперпрофессионал
В. Профессиональный производительный труд	В. Человек — профессионал, компетентный деятель
С. Творческий производительный труд	С. Человек — индивид

Пример взаимосоответствия: Вопросу А соответствует ответ С.

### Список вопросов на зачет

1. Психология труда как не специальная область знаний, которая сложилась в общественной практике людей.
2. Психология труда как отрасль психологической науки. Объект, предмет психологии труда.
3. Научные проблемы и практические задачи психологии труда.
4. Место психологии труда среди других наук, изучающих труд человека. Отрасли психологии труда

5. Психолог на предприятии: основные направления работы в профессиональной деятельности.

6. Принципы деятельности психологов труда. Профессиональная культура психолога.

7. Определение труда в философии, экономике, психологии. Основные психологические признаки труда.

7. Субъект труда. Психологические регуляторы труда

8. Трудовой пост и его структура.

9. Объект труда и его основные разновидности. Предмет труда как психологический образ. Цель работы.

10. Средства, орудия труда, их разновидности. Объективные и субъективные условия труда.

11. Классификация методов психологии труда.

12. Назначение и возможности использования методов анализа документов, продуктов труда в процессе изучения личности работника.

13. Особенности использования беседы для изучения индивидуальной структуры труда и состояния человека в труде. Возможности, ограничения и правила применения анкетирования, интервью как эмпирико-познавательных методов.

14. Метод наблюдения в психологии труда. Его разновидности.

15. Экспериментальное исследование: условия его проведения на предприятии.

16. Трудовой метод. Фотография рабочего дня. Хронометраж.

17. Методы экспертной оценки в практической деятельности психолога труда (общая характеристика).

18. Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретного предприятия / учреждения.

19. Преобразующие и конструктивные методы психологии труда.

20. Профессиографирование. Профессиографические методы: основы классификации.

21. Источники информации о труде для профессиографического исследования.

22. Методика психологической профессиографии в условиях действующего предприятия.

23. Основы классификации профессий. (МК-1).

24. Факторы выбора профессии и руководство профсамоопределением.

25. Формы профориентационной работы психолога. Профотбор.

26. Виды и формы профессиональной подготовки кадров.

27. Методы профессиональной подготовки. Психолого-педагогические принципы обучения.

8. Методика профотбора при приеме на работу.

29. Технология работы центра оценивания (ассесмент-центра).

30. Психологические аспекты оценки кадров.

31. Методы и техники оценки кадров.

32. Индивидуально-типологические особенности личности, их влияние на профессиональную пригодность.

33. Роль сенсорных и перцептивных свойств человека в его трудовой деятельности.

34. Значение attentional свойств для успешной деятельности человека.

35. Соотношение силовых, пространственных и моторных компонентов деятельности в зависимости от особенностей профессиональной деятельности человека.

36. Профессиональная память и способы ее совершенствования.

37. Практическое мышление. Основные этапы формирования практического опыта.

38. Роль волевых свойств при выполнении различных профессиональных действий.

39. Виды психологической адаптации. Модель адаптации специалистов. Этапы и уровни адаптации.

40. Мотивы выбора профессии.
41. Мотивы труда.
42. Социально-психологическая адаптация работников.
43. Факторы профессиональной адаптации работающих. Условия успешной адаптации.
44. Теории мотивации труда.
45. Исследование трудовой мотивации: практические решения.
46. Детерминанты и показатели производительности труда.
47. Психические состояния человека в трудовой деятельности.
48. Исследование психологических состояний для оценки работоспособности.
49. Психогигиена профдеятельности.
50. Организация кабинета психологической разгрузки на предприятии.

### **Список вопросов на экзамен**

1. Психология труда как не специальная область знаний, которая сложилась в общественной практике людей.
2. Психология труда как отрасль психологической науки. Объект, предмет психологии труда.
3. Научные проблемы и практические задачи психологии труда.
4. Место психологии труда среди других наук, изучающих труд человека. Отрасли психологии труда
5. Психолог на предприятии: основные направления работы в профессиональной деятельности.
6. Принципы деятельности психологов труда. Профессиональная культура психолога.
7. Определение труда в философии, экономике, психологии. Основные психологические признаки труда.
7. Субъект труда. Психологические регуляторы труда
8. Трудовой пост и его структура.
9. Объект труда и его основные разновидности. Предмет труда как психологический образ. Цель работы.
10. Средства, орудия труда, их разновидности. Объективные и субъективные условия труда.
11. Классификация методов психологии труда.
12. Назначение и возможности использования методов анализа документов, продуктов труда в процессе изучения личности работника.
13. Особенности использования беседы для изучения индивидуальной структуры труда и состояния человека в труде. Возможности, ограничения и правила применения анкетирования, интервью как эмпирико-познавательных методов.
14. Метод наблюдения в психологии труда. Его разновидности.
15. Экспериментальное исследование: условия его проведения на предприятии.
16. Трудовой метод. Фотография рабочего дня. Хронометраж.
17. Методы экспертной оценки в практической деятельности психолога труда (общая характеристика).
18. Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретного предприятия / учреждения.
19. Преобразующие и конструктивные методы психологии труда.
20. Профессиографирование. Профессиографические методы: основы классификации.
21. Источники информации о труде для профессиографического исследования.



22. Методика психологической профессиографии в условиях действующего предприятия.
23. Основы классификации профессий. (МК-1)
24. Факторы выбора профессии и руководство профсамоопределением.
25. Формы профориентационной работы психолога. Профотбор.
26. Виды и формы профессиональной подготовки кадров.
27. Методы профессиональной подготовки. Психолого-педагогические принципы обучения.
28. Методика профотбора при приеме на работу.
29. Технология работы центра оценивания (ассесмент-центра).
30. Психологические аспекты оценки кадров
31. Методы и техники оценки кадров
32. Индивидуально-типологические особенности личности, их влияние на профессиональную пригодность.
33. Роль сенсорных и перцептивных свойств человека в его трудовой деятельности.
34. Значение attentional свойств для успешной деятельности человека.
35. Соотношение силовых, пространственных и моторных компонентов деятельности в зависимости от особенностей профессиональной деятельности человека.
36. Профессиональная память и способы ее совершенствования.
37. Практическое мышление. Основные этапы формирования практического опыта.
38. Роль волевых свойств при выполнении различных профессиональных действий.
39. Виды психологической адаптации. Модель адаптации специалистов. Этапы и уровни адаптации.
40. Мотивы выбора профессии.
41. Мотивы труда.
42. Социально-психологическая адаптация работников.
43. Факторы профессиональной адаптации работающих. Условия успешной адаптации.
44. Теории мотивации труда.
45. Исследование трудовой мотивации: практические решения.
46. Детерминанты и показатели производительности труда.
47. Психические состояния человека в трудовой деятельности.
48. Исследование психологических состояний для оценки работоспособности.
49. Психогигиена профдеятельности.
50. Организация кабинета психологической разгрузки на предприятии.
51. Психологические аспекты причин производственных травм.
52. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности.
53. Профессиональное долголетие.
54. Влияние негативных факторов деятельности на личность профессионала. Профессиональная деформация. Профессиональная деструкция.
55. Психологические аспекты влияния нововведений на работающих на предприятии.
56. Психологическая подготовка кадров к нововведениям в организации.
57. Прием информации оператором.  
Психофизиологическая характеристика процесса приема информации.
58. Хранение и переработка информации оператором. Преобразование информации по поисковому и автоматизированному каналу. Эвристические машинные программы.
59. Принятие решения в деятельности оператора.
60. Управляющие действия оператора.
61. Использование речевых сигналов для управления машиной.
62. Деятельность оператора в системе «человек-машина». Психологический анализ деятельности.

63. Эмоциональные состояния оператора. Показатели напряженности оператора. Утомление оператора.
64. Проектирование средств отображения информации на транспорте.
65. Проектирование органов управления. Классификация и общие инженерно-психологические требования к органам управления.
66. Организация рабочего места оператора.  
Общие требования к организации рабочего места. Построение пультов управления. Оптимальная зона условий труда. Интерьер оперативного пункта управления.
67. Факторы производственной среды. Классификация и общая характеристика факторов. Физические факторы производственной среды. Химические факторы производственной среды.
68. Надежность оператора и системы «человек-машина».  
Принципы определения надежности системы «человек-машина». Показатели надежности оператора.
69. Принципы проектирования систем «человек-машина».
70. Инженерно-психологическая оценка систем «человек-машина».
71. Профессиональный отбор и обучение операторов. Понятие о профессиональном отборе. Принципы и методы отбора.
72. Групповая деятельность операторов.
73. Понятие о группе.
74. Социально-психологические вопросы групп и коллективов.
75. Управление групповой деятельностью. Вопросы групповой психологии в изолированных коллективах.
76. Оценка эффективности психофизиологического отбора. Обучение операторов.
77. Возникновение и структура инженерно-психологического проектирования. Этапы инженерно-психологического проектирования
78. Содержание работ по учету человеческого фактора на различных стадиях проектирования.
79. Общие инженерно-психологические требования к проектированию систем «человек-машина».
80. Возможные методы решения отдельных задач инженерно-психологического проектирования.
81. Рабочие движения человека-оператора.
82. Связь восприятия и движения. Антропометрические характеристики.
83. Методы расчета надежности системы «человек-машина». Работоспособность человека-оператора.
84. Надежность транспортной эргатической системы при опасных отказах. Надежность программного обеспечения транспортных систем.
85. Общие сведения об инженерно-психологической оценке.
86. Особенности проведения инженерно-психологической оценки при проектировании, производстве и эксплуатации систем «человек-машина».
87. Инженерно-психологическая оценка рабочего места по чертежам общего вида.
88. Инженерно-психологические требования к отдельным типам органов управления. Совместное расположение индикаторов и органов управления.
89. Организация ручного ввода информации оператором.
90. Классификация и общие инженерно-психологические требования к средствам отображения информации.
91. Инженерно-психологические требования к отдельным видам зрительной индикации: стрелочная индикация, знаковая, графическая.
92. Способы кодирования информации. Инженерно-психологические требования к акустическим индикаторам.
93. Построение систем отображения информации в диспетчерских пультах.

94. Психологические аспекты проблемы принятия решения.
95. Принятие решения на перцептивно-опознавательном уровне.
96. Особенности принятия решения на рече-мыслительном уровне.

### Примеры практических заданий на экзамен

Задание 1. Применительно к задаче осуществления психологического анализа труда оператора в системе «человек-машина» (летчик - самолет) составьте исследовательский проект, в результате реализации которого можно получить ответы на следующие вопросы:

1. Когда пилот заинтересовался авиацией и как проявился этот интерес?
2. Почему он летает и каковы основные причины, заставившие его выбрать профессию летчика? Нашел ли он в летной профессии то, что он ожидал найти?
3. Каковы его качества как пилота, как он работает — происшествия, аварии, авиационные катастрофы, случаи, когда ему удалось избежать опасности? Удовлетворен ли он своим служебным положением?
4. Каковы его реакции на психологические травмы вообще и на стрессовые и опасные происшествия в повседневных полетах?

Задание 2.

Неадекватная летная мотивация<sup>2</sup>. Во всех странах встречаются пилоты, летная мотивация которых оказывается недостаточной. Случаи такой недостаточной мотивации чаще всего обнаруживаются в летных училищах. Это подтверждается тем большим числом курсантов, покидающих эти школы. Именно в недостаточной мотивации кроются основные причины напряженности, скованности в выполнении маневров. С ней связано нежелание или страх выполнять фигуры высшего пилотажа, воздушная болезнь, подташнивание, потеря чувства ориентировки, головокружение, симуляция, прерывание полета “в связи с погодой” или же предполагаемой поломкой механизмов. Проанализируйте приведенные ниже эмоциональные реакции на полет у курсантов летной школы и от дифференцируйте, какие из них являются нормальными, а какие патологическими?

Таблица 15

		Эмоциональные реакции на полет	
		Нормальные	Патологические

Перечень возможных психоэмоциональных реакций пилотов летной школы для дифференциального анализа:

Таблица 16

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Острые реакции  |
| 2. | Положительная мотивация, увлеченность, наслаждение, любовь, радость |
| 3. | Удовлетворенность профессией, требующей большого мастерства         |
| 4. | Большая уверенность в себе  |
| 5. | Нормальная агрессивность  |
| 6. | Случайное снижение заинтересованности в полетах                     |
| 7. | Снижение уверенности в себе   |

<sup>2</sup> Стрелков Ю.К. Материалы к курсу инженерной психологии. – М.: Изд-во МГУ, 1998. – 350 с. (С. 205-207)

8. Временное нежелание участвовать в сложных видах полетов, таких, как высший пилотаж, слепой полет
9. По временам появляются мрачные предчувствия
10. Хронические реакции
11. Отрицательная или нерациональная мотивация
12. Безразличие к профессии
13. Недостаточная уверенность в себе
14. Патологическая агрессивность
15. Отсутствие заинтересованности в полетах
16. Потеря чувства уверенности в себе
17. Нежелание участвовать и страх перед сложными видами полетов, такими, как высший пилотаж, сиеной полет
18. Постоянно преследуют мрачные предчувствия, явно выражены признаки тревожного состояния со всеми его психосоматическими симптомами
19. Невротический страх перед полетами, отказ от полетов

### Задани 3.

Проинтепретируйте ситуацию и выдайте коррекционные рекомендации:

**1. Случай 1.**Н. (стаж 30 лет) - умеренно-успешный профессионал; чувственный интроверт. замкнутый и ранимый, склонный все глубоко и долго переживать.

У него нежный, мягкий мир переживаний. Чувства могут быть очень глубокими, длительными, но мысли и чувства в основном связаны с собой (живет всвоем внутреннем мире по собственным законам). Замкнут, внутренне одинок. Любит себя, жалеет и склонен приукрашивать. Отношение к миру прилежно-домашнее. Не лидер, нуждается в уверенности, надежности и руководстве сверху.

Редко проявляет инициативу, охотно витает в мире фантазий. Задается вопросами о смысле, пытается анализировать недоступное, думает о прошлом. Характерно бегство н себя, добровольное затворничество, несмотря на здоровую чувственность. В жизни ищет ясности, устойчивости. Отличается особой чувствительностью - возможна музыкальная одаренность. Эстет. К сожалению, то уникальное, что он делает, не все считают прекрасным. В общении с другими как правило сохраняет известную осторожность и дистанцию. Не слушает советов и наставлений. Если что-то решил - будет упорно стоять на своем. В первую очередь исходит из своего "Я". Характерна оборонительная позиция. Чувствует себя непонятым (в поисках поддержки и влюбленности). Тоскует по дальним странам. Верит в судьбу. Внешне спокоен. Видимо, ориентирован скорее на процесс, чем на результат (или многое сублимирует?) .

В данном случае наиболее красноречивой оказалась фраза о музыкальной одаренности. В ходе беседы выяснилось, что в молодости Н. считался талантливым трубачом. Он и сейчас иногда играет на трубе для узкого круга друзей (налицо сублимация).

Многие утверждения из психологического портрета перекликаются с результатами РНЖ. Например, преобладающее у Н. чувствование подчеркивается на рисунке пушистым кошачьим хвостом и сочетается с типичным для чувственного интроверта отсутствием практичности во внешней жизни (на что указывает легковесность опорной части фигуры - птичьи лапки). Типичный домосед, он не стремится лидировать ни в семье (дома жена "все держит в руках"), ни на работе (имеет стабильные средне-хорошие, но не отличные показатели профессиональной успешности).

"Несколько заторможен... бегство в себя... мысли о прошлом... задается вопросами о смысле, пытается анализировать недоступное" - эти фразы из психологического портрета послужили основанием для обращения к особенностям жизненной ситуации Н.

12 лет тому назад произошло трагическое событие, оставившее неизгладимый след в его душе: выполняя летное задание, Н. выпустил боевые ракеты по воздушной учебной мишени. Его неправильно навели, в зоне в этот момент находился еще один самолет, который и был поражен. В результате погибло 7 человек. Н. крайне тяжело переживал эту трагедию, ушел в себя, его неотступно преследовали мысли о происшедшем. Для реабилитации ему пришлось пройти курс лечения в неврологическом отделении. Впоследствии случившееся отразилось на деятельности сердца: появился диагноз “гипертония”.

**2. Случай 2.** Л. (Стаж 18 лет) — весьма успешный профессионал; мыслительно-восприимчивый интроверт, представитель иррационального типа. Спокоен, сдержан, рассудителен. Не хочет казаться сентиментальным или женственным. Действует, исходя из ясной оценки положения, а не из первого порыва чувств. Его ценят за готовность помочь. Очень восприимчив, жаден до впечатлений. Не лидер, нуждается в руководстве сверху. Занимает пассивную позицию. Мышление зрелое, рациональное, конкретное. С другими общается, но не стремится “все делать сообща”, претендует на исключительность. В контакте сохраняет известную осторожность и безопасную дистанцию. Вспышкам гнева предпочитает пассивное сопротивление. Стремление к партнерству сочетается с утверждением своего “Я”. Им владеют представления о том, чего он хочет достигнуть. Хочет что-то отсрочить, избегает насильственных действий. Манера поведения не совсем свободна, несколько заторможена.

Испытывает сильное чувство неполноценности. Отсюда самоотречение и покорность. Сдержан из-за разочарований. Ищет выход в самоограничении: ограничивается полезным. Характерно смирение по необходимости. Есть смекалка, хорошо развиты деловые качества. Психические процессы протекают на высоком энергетическом уровне.

При тестировании Л. действовал четко, методично, цветовые карточки располагал строго в левых верхних углах квадратов; каждый раз задумывался при выборе четвертого цвета. Отвержение оранжевого цвета указывало нам на наличие острого чувства неполноценности. Впоследствии было установлено, что этот высококлассный испытатель перенес микроинфаркт, даже не подозревая об этом, что согласуется с утверждением К. Юнга об отсутствии контакта между головой и телом у данного психологического типа.

Медицинский диагноз ему поставили случайно, во время очередного обследования. Через полгода и год диагноз подтвердился. Наверняка с этим и было связано выявившееся посредством цветового теста чувство неполноценности, ведь в результате медицинского освидетельствования ему резко ограничили летный репертуар. Описанная ситуация нашла отражение и в РНЖ: наряду с осознанием уникальности своей профессии (животное собирает жемчужины со дна океана) и достигнутого уровня мастерства (“врагов там мало, давление высокое”) преобладало ощущение собственной неполноценности (внутри туловища - пустота).

Задание 4. Составьте таблицу взаимосоответствия:

Таблица 1

<b>Труд по самообслуживанию</b>	<b>Человек — индивид</b>
А. Потребительный труд	А. Человек — субъект труда
Б. Общественно-полезный труд	Б. Человек — социальный индивид

С. Исполнительный производительный труд	С. Человек — деятель
Д. Квалифицированный производительный труд	Д. Человек — специалист
Е. Совместный организованный производительный труд	Е. Человек — участник совместного труда
Г. Свободный самостоятельный производительный труд	Г. Человек — работник

Пример взаимосоответствия: Вопросу А соответствует ответ Г.

### Образец экзаменационного билета

#### Экзаменационный билет №1

1. Эмоциональные состояния оператора человеко-машинных комплексов: психологическая оценка напряженности и утомления.

2. Психологические принципы проектирования систем "человек-машина".

3. Применительно к задаче осуществления психологического анализа труда оператора в системе «человек-машина» (летчик - самолет) составьте исследовательско-измерительный проект, в результате реализации которого можно получить ответы на следующие вопросы:

1. Когда пилот заинтересовался авиацией и как проявился этот интерес?

2. Почему он летает и каковы основные причины, заставившие его выбрать профессию летчика? Нашел ли он в летной профессии то, что он ожидал найти?

3. Каковы его качества как пилота, как он работает — происшествия, аварии, авиационные катастрофы, случаи, когда ему удалось избежать опасности? Удовлетворен ли он своим служебным положением?

4. Каковы его реакции на психологические травмы вообще и на стрессовые и опасные происшествия в повседневных полетах?

#### Критерии оценивания ответа на экзамене

<i>Номер задания</i>	<i>Количество баллов</i>
Теоретический вопрос 1	10
Теоретический вопрос 2	10
Практическое задание	10
<b><i>Всего</i></b>	<b><i>30</i></b>

В случае ведения учебного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, содержание билета может отличаться от приведенного.

## 8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

### 8.1. Семестр 5, форма обучения очная

Номера разделов	Виды работ	Максимальное количество баллов
1	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
2	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
	Контрольная работа по теоретическому материалу	20
ИТОГО		70
зачет		30
Общий итог за семестр		100

### Семестр 6, форма обучения очная

Номера разделов	Виды работ	Максимальное количество баллов
1	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
2	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
	Контрольная работа по теоретическому материалу	20
ИТОГО		70
экзамен		30
Общий итог за семестр		100

### 8.2. Семестр 5, форма обучения очно-заочная

Номера разделов	Виды работ	Максимальное количество баллов
1	Организационно-учебная работа в аудитории	5
	Самостоятельная работа	20
2	Организационно-учебная работа в аудитории	5
	Самостоятельная работа	20
	Контрольная работа по теоретическому материалу	20
ИТОГО		70
Зачет		30



Общий итог за семестр	100
-----------------------	-----

## Семестр 6, форма обучения очно-заочная

Номера разделов	Виды работ	Максимальное количество баллов
1	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
2	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
	Контрольная работа по теоретическому материалу	20
ИТОГО		70
экзамен		30
Общий итог за семестр		100

## Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

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

- 1) для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

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

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

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

## 10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в корпусе № 1 ДонГУ (г. Донецк, ул. Университетская, 24). Для проведения практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя, выход в Интернет – проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 1-го (ауд. 231) и главного учебных корпусов (ауд. 102), материально-техническую базу учебной лаборатории кафедры психологии.

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования ФГБОУ ВО «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

С использованием ресурсов платформы дистанционного образования осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

## 11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### 11.1. Основная литература

1. Стрелков, Ю. К. Инженерная и профессиональная психология : Учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Ю. К. Стрелков. - 2-е изд. - М. : ACADEMIA : Academia, 2005. - 358,[1] с.

2. Самотаева, Э. А. Методы самопознания в профессиональном развитии личности : методические рекомендации / Э. А. Самотаева ; Нац. акад. пед. наук Украины ; Ун-т менеджмента образования ; Ин-т последипломного образования инж.-пед. работников (г. Донецк). - Донецк : [ИПО ИПР УМО], 2013. - 73 с.
3. Кацero, А. А. Современные проблемы психологии труда и его безопасности [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / А. А. Кацero ; Донецкий нац. ун-т. - Донецк : ДонНУ, 2016. - Электронные данные (1 файл).
4. Носкова, О. Г. Психология труда : учебное пособие для студентов высших учебных заведений по направлению и специальностям психологии / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - 3-е изд. - М. : Академия, 2007. - 383 с.
5. Носкова, О. Г. Психология труда : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / О. Г. Носкова ; Под ред. Е. А. Климова. - М. : Academia, 2004. - 382, [1] с.
6. Основы психологии безопасности [Электронный ресурс] : учебное пособие / составитель Э.А. Ангелина ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет", Филологический факультет, Кафедра психологии. - Донецк : ДонНУ, 2019. - Электронные текстовые данные (1 файл).
7. Некрасова, И. Н. Психология педагогического труда: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии[Электронный ресурс]/ И. Н. Некрасова. - ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет", Филологический факультет, Кафедра психологии. - Донецк : ДонНУ, 2020. –252 с. -Электронные текстовые данные (1 файл).
8. Некрасова, И.Н. Практикум по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика» (рекомендации для подготовки к практическим занятиям по курсу): учебно-методическое пособие для студентов специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности / И.Н. Некрасова. –Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 114 с

## 11.2. Дополнительная литература

1. Бунтовская, Л. Л. Оценка психологических особенностей личности: для диагностики предрасположенности к конфликтному поведению в коллективе / Л. Л. Бунтовская, О. Г. Кривенчук ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет". - Донецк : ДонНУ, 2018. - 130 с.
2. Буслаева, М. А. Профи-центр в библиотеке: академия на рабочем месте : руководство по созданию проф. школы повышения квалификации, проведению мастер-классов. тренингов / М. А. Буслаева, Т. А. Круглик. - Москва : Либерей-Бибинформ, 2013. - 112 с.
3. Драганчук, Л. С. Поведение потребителей : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080111 "Маркетинг" / Л. С. Драганчук. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 192 с.
4. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 382,[1] с.

## 12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения:

01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.

2. **eLIBRARY.RU**: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

3. Научная электронная библиотека «**КиберЛенинка**»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

4. Электронно-библиотечная система «**Лань**»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

5. **ЭБС Юрайт**: электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ**: сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. **Электронный архив** ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.

### 13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).