

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
**Саровский физико-технический институт -**  
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего  
образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
(СарФТИ НИЯУ МИФИ)

**ФИЗИКО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**Кафедра Психологии и педагогики**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Декан ФТФ, член корр. РАН, д.ф-м.н.**

\_\_\_\_\_ **А.К. Чернышев**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2022 г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Психология труда**

наименование дисциплины

Направление подготовки (специальность)	15.03.03 Прикладная механика
Наименование образовательной программы	Динамика и прочность машин, приборов и аппаратуры
Квалификация (степень) выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная

Программа одобрена на заседании кафедры Зав. кафедрой ПиП

протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

г. Саров, 2022 г.

Программа переутверждена на 202\_\_\_/202\_\_\_учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп ФИТЭ, ФТФ на 202\_\_\_/202\_\_\_ учебный год.

Заведующий кафедрой ПиП

Программа переутверждена на 202\_\_\_/202\_\_\_учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп ФИТЭ, ФТФ на 202\_\_\_/202\_\_\_ учебный год.

Заведующий кафедрой ПиП

Программа переутверждена на 202\_\_\_/202\_\_\_учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп ФИТЭ, ФТФ на 202\_\_\_/202\_\_\_ учебный год.

Заведующий кафедрой ПиП

Программа переутверждена на 202\_\_\_/202\_\_\_учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп ФИТЭ, ФТФ на 202\_\_\_/202\_\_\_ учебный год.

Заведующий кафедрой ПиП

<b>Семестр</b>	<b>В форме практической подготовки</b>	<b>Трудоемкость, кред.</b>	<b>Общий объем курса, час.</b>	<b>Лекции, час.</b>	<b>Практич. занятия, час.</b>	<b>Лаборат. работы, час.</b>	<b>СРС, час.</b>	<b>КР/ КП</b>	<b>Форма(ы) контроля, экз./зач./ЗСО/</b>	<b>Интерактивные часы</b>
<b>6</b>	16	2	72	16	16	-	40	-	Зач	8
<b>ИТОГО</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психология труда» направлена на интеграцию современных психологических знаний о труде как социально ценной продуктивной деятельности человека, об особенностях учета фактора человеческой психики в различных видах трудовой деятельности в целях повышения ее эффективности.

В содержании дисциплины освещается вопрос труда в психологическом и воспитательном значении, место психологии труда в системе психологических и других наук о труде, психологические признаки труда, человек как субъект труда и проблемы психологии труда (Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков). Различные теоретические подходы позволяют расширить словарный запас и профессионально осмыслить понятийный аппарат будущего специалиста.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование готовности к пониманию значения гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации;

использования системы категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в различных областях профессиональной практики;

оказания себе и партнеру психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;

выявления специфики психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, психологической диагностике уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека;

реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях.

Преподавание дисциплины «Психология труда» предполагает проведение лекционных и практических занятий, в том числе деловых игр, обучающего тестирования, направленных на рефлекссию опыта, а также активную самостоятельную работу студентов, направляемую преподавателем.

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целью учебной дисциплины «Психология труда» является формирование у студентов научных представлений о наиболее существенных аспектах активности человека как субъекта труда и методологической культуры, обеспечивающей решение актуальных научно-практических задач в полном цикле исследований труда - от постановки проблемы до осуществления способов ее решения.

Для достижения поставленной цели последовательно реализуются следующие задачи:

- сформировать у студентов представление о специфике психологии труда как научного психологического направления и ее месте в структуре наук о человеке;
- познакомить с основными понятиями и тенденциями развития современных психологических представлений в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики;
- сформировать у них общее представление об основных методах психологии труда;
- раскрыть основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала;
- сформировать общие представления о системе «человек-машина», раскрыть основные этапы деятельности человека-оператора;
- научить составлять компетентностную модель специалиста, анализировать трудовую деятельность;
- способствовать повышению готовности к решению актуальных научно-практических задач в области психологии труда.

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО**

Дисциплина «Психология труда» является дисциплиной по выбору, части, формируемой участниками образовательных отношений ООП по направлению 15.03.03 Прикладная механика. Изучение данной дисциплины базируется на ранее полученных знаниях по дисциплинам математического и естественнонаучного цикла и профессионального цикла.

Изучение дисциплины «Психология труда» необходимо для успешного освоения следующих дисциплин:

- Производственная практика;
- Преддипломная практика.

### 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Ожидается, что в результате освоения дисциплины студент приобретет следующие компетенции:

#### Универсальные компетенции (УК)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
<p><b>УК-6</b> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>З-УК-6</b> Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни</p> <p><b>У-УК-6</b> Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения</p> <p><b>В-УК-6</b> Владеть: методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социо-культурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни</p>
<p><b>УК-9</b> Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p><b>З-УК-9</b> Знать: психофизические особенности развития детей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</p> <p><b>У-УК-9</b> Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность на основе применения базовых дефектологических знаний с различным контингентом</p> <p><b>В-УК-9</b> Владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки, на основе применения базовых дефектологических знаний</p>

По окончании изучения дисциплины студенты должны

знать: основные психологические признаки труда и профессии, историю возникновения

и развития психологических представлений о труде, основные этапы становления субъекта труда и формирования профессионала; психологические состояния в труде и динамику работоспособности, психологические аспекты ошибок и травматизма;

уметь: анализировать трудовую деятельность, составлять профиограммы, осуществлять профилактическую и просветительскую работу по снижению утомляемости, травматизма и неудовлетворенности трудом;

- владеть: методами изучения структуры трудового коллектива и психологического климата, современными техническими средствами и информационными технологиями для решения коммуникативных задач, навыками простейшей самодиагностики, навыками установления отношений сотрудничества, начальными навыками рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ\*

Наименование темы учебной дисциплины	Недели	Виды учебной деятельности			Текущий контроль успеваемости (неделя, форма)	Аттестация темы (неделя, форма)	Максимальный балл за тему
		Лекции	Практ. занятия в т.ч. в интерактивной форме	Самостоятельная работа			
<b>Семестр 6</b>							
Раздел 1. Предмет, проблемы и задачи психологии труда.	1	2	0	1	ФО- фронтальный опрос	СР по вопросам	2
Раздел 2. Современные психологические концепции трудовой деятельности: методические и теоретические аспекты	2	2	0	4	ОТ – тест ДЗ — домашнее задание	СР по вопросам	3
Раздел 3. Психические явления как профессионально важные качества в различных видах трудовой деятельности	3, 4, 5	2	4	6	ДС — дискуссионные методы (мозговой штурм, дискуссия) ДИ — деловая игра ОТ – тест	СР по вопросам	10
Раздел 4. Психические состояния человека в трудовой деятельности	6, 7	0	4	6	ДЗ — домашнее задание ДС — дискуссионные методы	СР по вопросам	10
Раздел 5. Нормативно-правовые основы включения лиц с ОВЗ в социальную и профессиональную сферы	8, 9, 10	4	2	4	Д – доклад	СР по вопросам	5
Раздел 6. Стимулы и мотивы трудовой деятельности	11, 12	2	2	8	КМ – кейс-метод	СР по вопросам	5
Раздел 7. Психология научной организации и безопасности труда	13, 14	2	2	8	Д – доклад	КМ	5
Раздел 8. Компетентностный подход в профессиональной деятельности	15, 16	2	2	3	ДЗ - Анализ компетенций	Резюме	10
<b>Промежуточная аттестация.</b>	<b>Зачет</b>						0-50
<b>Посещаемость</b>							0-50
<b>Итого за семестр</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>40</b>			<b>100</b>



## **4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

### **Лекционный курс**

#### **Раздел 1. Предмет, проблемы и задачи психологии труда.**

Определение предмета психологии труда. Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия (Е.А.Климов и др.). Предмет и объект психологии труда. Психологические признаки труда. Место психологии труда в системе психологических и других наук о труде. Отрасли психологии труда: инженерная психология, эргономика. Проблемы и задачи психологии труда. Схема основных проблем психологии труда (Ю.Б. Котелова, Н.Д.Левитов, К.К.Платонов). Психологический анализ профессиональной деятельности как общая проблема психологии труда. Гуманизация труда и повышение его производительности как главная задача психологии труда. Психологические факторы эффективности, качества и гуманизации труда. Человеческие факторы труда и производство. Конкретные и частные задачи психологии труда. Системный подход как основа исследований по психологии труда (Б.Ф.Ломов, В.Д. Шадриков и др.). Перспективы развития психологии труда.

#### **Раздел 2. Современные психологические концепции деятельности.**

Деятельность как система. Общепсихологическое представление о деятельности в исследованиях Л.С. Выготского, В.Н. Мясищева, Б.М. Теплова, Б.Г. Ананьева, К.А. Альбухановой-Славской и др. Теория системогенеза профессиональной деятельности В.Д. Шадрикова. Психические регуляторы трудовой деятельности. Категория деятельности в психологии труда. Современные теоретические подходы к проблеме психологического анализа деятельности. Традиционные схемы в анализе деятельности (С.Л.Рубинштейн, А.Н.Леонтьев и др.). Общее строение деятельности, ее предметные и структурные компоненты. Макро- и микроподходы в исследовании деятельности. Функционально-структурный подход к психологическому анализу деятельности и ее отдельных компонентов-действий (В.П.Зинченко, Н.Д.Гордеева и др.). Концепция психофизиологического содержания деятельности Г.М.Зараковского. Вопросы психологического анализа деятельности в трудах Б.Ф.Ломова. Развитие методологии системного подхода к исследованию деятельности (Б.Ф.Ломов, В.Д. Шадриков и др.). Содержание и структура трудовой (индивидуальной) деятельности. Системная модель анализа деятельности. Идеальная теоретическая модель деятельности. Функциональная психологическая система деятельности (ФПСД) и принципы ее построения. Основные компоненты (функциональные блоки) психологической системы деятельности (ПСД). Многомерность ФПСД, неоднозначность связей и отношений между ее компонентным составом. Совместная трудовая деятельность. Деятельность и творчество.

Проектирование трудовой деятельности и процесс зарождения новых профессий. Взаимодействие основных форм человеческой деятельности и видов труда. Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности. Основные достижения в исследовании проблемы психологического анализа трудовой деятельности.

### **Раздел 3. Психические явления как профессионально важные качества в различных видах трудовой деятельности**

Определение и соотношение понятий: общие и профессиональные способности, одаренность, профессионально важные качества (ПВК), деятельностно-важные качества (ДВК). Группы ПВК: общие, особенные, единичные. Личностно-деятельный и функционально-генетический подходы к разработке проблемы способностей. Развитие способностей: неравномерность и гетерохронность. Развитие ПВК и формирование их подсистем. Функциональное объединение отдельных ПВК, проявление их в режиме взаиморазвития. Зависимость ПВК от содержания конкретной деятельности. Психологические системы ПВК на разных этапах профессионализации. Конкретная трудовая деятельность и общие способности: способность к принятию решения, способность к предвидению, способность прогнозирования в вероятностных средах, способность к самоконтролю, устойчивость к неопределенности. Проблема измерения способностей в деятельности. Диагностика профессиональных способностей в процессе психологического анализа деятельности. Разновидности общих и профессиональных способностей. Вопросы профессионального обучения. Концептуальный подход к организации профессиональной подготовки. Психологическая теория профессионального обучения В.Д. Шадрикова (основные положения теории системогенеза). Задачи профессиональной подготовки. Методы профессионального обучения. Психологические особенности взрослых в их обучении. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) и его системообразующая функция (Е.А.Климов и др.). Социально-психологические предпосылки ИСД. Признаки ИСД. ИСД как средство приспособления личности к требованиям профессии. ИСД и успешность трудовой деятельности. Основные пути формирования ИСД. Формирование профессиональных навыков. Умения и навыки. Механизмы формирования интеллектуальных умений и навыков. Периоды подъема и спада в «кривых обучения». Феномен «плато». Трудовые навыки. Формирование двигательных навыков как автоматизированных трудовых действий в предметно-практической деятельности. Деавтоматизация навыка. Гетерохронность освоения действий, навыков и деятельности в целом. Тренировки, упражнения. Тренажеры. Критерии обученности и профессиональной подготовки. Психология контроля знаний. Комплексная подготовка персонала.

#### **Раздел 4. Практические состояния человека в трудовой деятельности.**

Представление о практических состояниях. Определение понятий: психические состояния, функциональные состояния, практические состояния. Классификации психических состояний в труде. Регулирующая, побуждающая и детерминирующая функции практических состояний в трудовой деятельности. Практические состояния и мотивация деятельности. Эмоциональные состояния и волевые процессы в различных видах труда. Эмоциональный и психический тонус в профессиональной деятельности. Эмоциональная устойчивость в различных видах труда как ПВК. Психологические особенности интеллектуальных процессов в труде. Оперативное мышление. Характеристики практического мышления. Диагностическая и прогностическая функции мышления в труде. Развитие профессионального мышления. Планирование трудовой деятельности. Виды функциональных состояний работающего человека. Условия и факторы влияния на динамику функциональных состояний в труде. Состояние утомления. Специфика утомления в различных видах труда. Показатели утомления. Общие признаки утомления в интеллектуальной и сенсорной сферах работающего человека. Стадии и динамика утомления. переутомления. Связь утомления с индивидуальными особенностями человека. Утомление и работоспособность. Состояние монотонии, общая характеристика и симптомы. Различия между людьми по устойчивости к монотонии. Пути предупреждения возникновения монотонии. Монотония и утомление. Психическое пресыщение. Напряжение как состояние. Психическая напряженность: операциональная, эмоциональная. Эмоциональное напряжение в труде. Экстремальные состояния. Реакция тревоги. Стресс. Формы психологического стресса. Типы поведения людей в экстремальных условиях трудовой деятельности. Пути повышения надежности человека в экстремальных условиях труда. Состояние психологической готовности к деятельности (ПГД). Виды ПГД: общая и ситуативная. Пути формирования ПГД. ПГД и установка. Хроническая усталость и профессиональное выгорание как специфические состояния работающего человека. Методы, средства и способы саморегуляции и регуляции состояний человека в условиях трудовой деятельности.

#### **Раздел 5. Нормативно-правовые основы включения лиц с ОВЗ в социальную и профессиональную сферы**

Международные документы в области прав человека и прав инвалидов. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов.

Законодательное определение понятий «инвалид», «лицо с ограниченными возможностями здоровья», «обучающийся с особыми образовательными потребностями». Основные категории лиц с инвалидностью и ОВЗ Основные возможности и ограничения лиц с инвалидностью и ОВЗ при включении в социальную и профессиональную сферы. Дети с

задержкой психического развития: основные причины возникновения задержки психического развития (ЗПР) в детском возрасте, особенности психического развития детей с ЗПР, система организации обучения и воспитания детей с ЗПР, основные условия успешного преодоления ЗПР. Лица с расстройствами аутистического спектра. Лица с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения. Лица с умственной отсталостью. Инклюзия в образовании: понятие специальные условия получения образования в современной педагогике; федеральные государственные образовательные стандарты для обучающихся с ОВЗ, понятие адаптированной образовательной программы. Организационные и содержательные особенности реализации инклюзивных подходов в образовании различных категорий обучающихся с особыми образовательными потребностями. Профессиональное обучение и профессиональная деятельность лиц с инвалидностью и ОВЗ. Роль профессионального обучения и профессиональной деятельности в социализации и интеграции лиц с инвалидностью и ОВЗ. Учет особых образовательных потребностей обучающихся с инвалидностью и ОВЗ при проектировании программ профессионального обучения и разработки адаптированной образовательной программы. Организационные и содержательные особенности реализации инклюзивных подходов в профессиональном образовании различных категорий обучающихся с особыми образовательными потребностями

## **Раздел 6. Стимулы и мотивы трудовой деятельности.**

Содержательная характеристика мотивов трудовой деятельности Мотивация деятельности и основные направления в ее исследовании. Понятие мотива трудовой деятельности. Разновидности мотивов трудовой деятельности. Разновидности факторов мотивации. Потребности и профессиональные мотивы. Стимулы и мотивационные факторы. Параметры профессиональной мотивации: сила, устойчивость, множественность, структурность, иерархичность. Генезис мотивационной структуры трудовой деятельности. Структура и динамика мотивов трудовой деятельности на разных уровнях профессионализации. Трансформация общих мотивов личности в трудовые. «Дрейф» мотивов. Высший мотив трудовой деятельности. Мотивация и этика. Процессуальный характер мотивации в трудовой деятельности. Мотивационные кризисы. Актуальное и потенциальное в трудовой мотивации. Профессиональная и производственная мотивация. Производительные и потребительские тенденции в мотивации трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности и психические состояния. Мотивация достижений, уровень притязаний и эффективность трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности и работоспособность. Классификация мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. Психологический атлас профессиональных мотивов. Внешняя и

внутренняя мотивация труда. Мотивация трудовой деятельности и профессиональные интересы Мотивация трудовой активности. Методы исследования мотивов трудовой деятельности. Мотивационные механизмы регуляции трудовой деятельности.

### **Раздел 7. Психология научной организации и безопасности труда.**

Понятие научной организации труда (НОТ). Психологические и медико-биологические проблемы НОТ. *Режимы труда и отдыха*. Биоритмы и труд. Психологические вопросы нормирования труда. Содержание работы и удовлетворенность трудом. *Влияние факторов среды обитания* (микроклимата, освещенности, шума, вибраций, излучений, вредных веществ и профессиональных инфекций) на физиологический комфорт субъекта труда и эффективность его деятельности. Эргономическая контрольная карта. *Влияние факторов технической оснащенности* трудового процесса (орудий и средств труда на рабочем месте) и факторов трудового процесса (содержание труда, вид и характер нагрузок) на уровень напряженности деятельности и динамику работоспособности профессионала. *Влияние факторов социальной среды* (особенностей коллектива, содержания профессиональных ролей, внепрофессиональных контактов, трудовых установок и ценностей) на эмоциональный фон деятельности. Психологическая совместимость в труде. *Влияние неблагоприятных для работы факторов и психических состояний* (монотония, гиподинамия, режим ожидания, напряженность) на эффективность трудовой деятельности. Диагностика и профилактика неблагоприятных факторов и психических состояний. *Групповые и личностные детерминанты различий* в эффективности трудовой деятельности. Вопросы психологии безопасности труда. Психология безопасности труда как научно-практическое направление психологии труда. Понятия: несчастный случай, ошибка, нарушение. Психологические факторы безопасности труда и их взаимосвязь. Влияние психических состояний (переутомление, дистресс) на склонность к нештатному поведению в условиях трудовой деятельности. Психологические основы инструктажа по технике безопасности. Психология восприятия плаката по технике безопасности.

### **Раздел 8. Компетентностный подход в профессиональной деятельности**

Понятие «компетентность», «компетенция» в современной науке. Универсальные и специальные компетенции в современном обществе. Компетентностный подход в образовании. Компетентностная модель инженерных специалистов: функциональная (знания, умения и навыки профессионально-квалификационного характера) и гуманитарно-инженерная часть (профессионально-личностные качества). Профессиональные стандарты как характеристика квалификации работника.

## **Практические занятия**

### **Интерактивный метод: Игра-дискуссия "Заработная плата работников" (1ч.)**

1. Психология труда как отрасль психологического знания.
2. Проведение игры-дискуссии.
3. Обсуждение итогов занятия.

### **Пути повышения эффективности труда**

1. Анализ динамики изменения ценности труда за последние 3-4 века у различных возрастных категорий россиян.

2. Оценка риска оказаться маргиналом у представителей творческих и нетворческих профессий.

3. Анализ возможных «+» и «-» рефлексии человека в трудовой деятельности.

*Анализ представлений о труде в житейской психологии, литературе.*

1. Анализ мифов и обрядов, повышающие степень профессионального самосознания.

2. Анализ отрывков литературных произведений.

*Методы изучения индивидуальной деятельности.*

1. Диагностика индивидуальных различий выполнения деятельности.

2. Изучение протокола и порядка проведения исследования.

3. Проведение эмпирического исследования, обработка и анализ полученных результатов.

**Самостоятельная работа** предполагает подготовку к практическим занятиям и изучение литературных источников.

### **Интерактивный метод: Кейс-метод (1 ч.)**

1. Культурно-историческое своеобразие представлений о труде.

2. Анализ производственных ситуаций из советской и современной российской литературы.

*Предрассудки о труде и экспериментальная проверка степени их выраженности.*

1. Варианты предрассудков о труде.

2. Изучение протокола и порядка проведения исследования.

3. Проведение эмпирического исследования, обработка и анализ полученных результатов.

*Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическим занятиям и изучение литературных источников.*

***Интерактивный метод: Мозговой штурм Схема анализа профессий. (1ч.)***

*1. Анализ профессий в психологии.*

*2. Составление профессиограмм.*

*Общая схема профессионального отбора.*

*1. Организация профотбора.*

*2. Практические упражнения.*

***Диагностический опросник «Якоря карьеры» (1 ч.)***

*Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическим занятиям и изучение литературных источников.*

***Мотивы трудовой деятельности.***

*1. Развитие профессионального самосознания.*

*2. Изучение методик диагностики мотивов трудовой деятельности.*

*Кризисы и деструкции в профессиональном развитии.*

*1. Кризисы и деструкции в развитии профессионала.*

***Интерактивный метод: Кейс-метод (1 ч.)***

*Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическим занятиям и изучение литературных источников.*

***Способы повышения «организационной культуры».***

*1. Компоненты организационной культуры.*

***Интерактивный метод: Кейс-метод Взаимоотношения в трудовом коллективе (1ч.)***

*2. Структура трудового коллектива.*

***Интерактивный метод: Профессионально-значимые качества как часть компетентностной модели инженера (1.)***

***Интерактивный метод: Обучающее тестирование Изучение методик диагностики (2ч.)***

*Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическим занятиям и изучение литературных источников.*

### ***Профессиональный стресс***

1. *Виды стрессов и конструктивные выходы из них.*

2. *Психологические аспекты травматизма и психические состояния в чрезвычайных ситуациях.*

*Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическому занятию и изучение литературных источников.*

### ***Основные стратегии профессионального образования***

1. *Политехническое образование.*

2. *Проблемы непрерывного образования.*

3. *Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическому занятию и изучение литературных источников.*

### ***Методы профдиагностики, профотбора и профподбора.***

1. *Классификация методик.*

2. *Изучение методик профессиональной диагностики.*

*Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическому занятию и изучение литературных источников.*

## **4.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов**

### **а) основная литература**

1. Психология труда: учебник для бакалавров / В.А. Карпов и др.; под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2013. – 350 с. – (Бакалавр. Базовый курс) – 25 экз

2. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, развитие: учебное пособие. – М.: РИОР: Инфра-М, 2013. – 255 с. – (Высшее образование. Бакалавриат) – 5 экз

3. ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ ПО КУРСУ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА» Казакова Т.В. Педагогические измерения. 2011. № 2. С. 97-103- эл.рес. <http://elibrary.ru>

4. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст]: учебное пособие / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова.- М.: Академия, 2007. - 476 с.

5. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА Поваренков Ю.П. учебное пособие / Киров, 2006- эл.рес. <http://elibrary.ru>



## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущего и промежуточного контроля по дисциплине. Текущий контроль – контрольные работы, самостоятельные работы, тестирование, творческие работы, практикумы.

### 5.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения представлена в следующей таблице:

Раздел	Темы занятий	Компетенция	Индикаторы освоения	Текущий контроль, неделя
<b>Семестр 6</b>				
1	Раздел 1. Предмет, проблемы и задачи психологии труда.	УК-6	3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	СР по вопросам (1)
2	Раздел 2. Современные психологические концепции трудовой деятельности: методические и теоретические аспекты		3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	СР по вопросам (2)
3	Раздел 3. Психические явления как профессионально важные качества в различных видах трудовой деятельности		3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	СР по вопросам (5)
4	Раздел 4. Практические состояния человека в трудовой деятельности	УК-6 УК-9	3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	СР по вопросам (7)
5	Раздел 5. Нормативно-правовые основы включения лиц с ОВЗ в социальную и профессиональную сферы		3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 3-УК-9, У-УК-9, В-УК-9	СР по вопросам (10)
6	Раздел 6. Стимулы и мотивы трудовой деятельности		3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	СР по вопросам (14)
7	Раздел 7. Психология научной организации и безопасности труда		3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	КМ (14)
8	Раздел 8. Компетентностный подход в профессиональной деятельности		3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6	Резюме (16)

Промежуточная аттестация	УК-3 УК-9	3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 3-УК-9, У-УК-9, В-УК-9	Зачет
--------------------------	--------------	--	-------

**5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1.	Доклад (Д)	Средство контроля организованное как выступление обучающегося по темам практических занятий изучаемой дисциплины и рассчитанное на выяснение способности самостоятельно собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор, а также эффективно презентовать свои наработки	Темы докладов
2.	Фронтальный опрос (ФО)	Вопросы по темам практических занятий для устного опроса, которые активизируют деятельность студентов и позволяют быстро проверить наличие знаний студентов	Контрольные вопросы по темам практических занятий для устного опроса
3.	Тест для рефлексии студентов (ОТ)	Опросники, позволяющие провести рефлексию собственного опыта и возможностей.	Примеры тестов
4.	Дискуссия (Дс)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем
5.	Кейс-метод (КМ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения ситуационных задач
6.	Деловая игра (ДИ)	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре

		проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	
7.	Зачет по курсу	Итоговая форма оценки знаний по дисциплине	Перечень вопросов для зачета

**Контрольные вопросы по темам практических занятий для устного опроса.**

1. Возникновение и развитие психологии труда
2. Предмет психологии труда
3. Цели и задачи психологии труда
4. Основные направления изучения человека в трудовой деятельности
5. Инженерная психология и эргономика, их место в психологии труда
6. Теоретико-методологические основы инженерной психологии
7. Оператор в системе «человек - машина» и общая схема его деятельности
8. Психологические особенности системы «человек - компьютер»
9. Эргономика как наука и практика
10. Психофизиологическая сущность и структура трудовой деятельности с позиции эргономики
11. Понятие об основных методологических принципах и методах психологии труда
12. Неэкспериментальные методы психологии труда
13. Экспериментальные методы психологии труда
14. Человек как субъект труда
15. Труд как фактор исторического развития человека
16. Стадии цикла профессионализации
17. Синдром «эмоционального выгорания» и копинг-стратегии
18. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации
19. Понятие профессионально важных качеств деятельности
20. Методы исследования развития личности профессионала
21. Психология профессий
22. Теоретико-методологические подходы к изучению конкретных профессий
22. Классификации профессий в психологическом профессиоведении
23. Методы классификации профессий, специфика их проведения
24. Мотивы трудовой деятельности
26. Методы диагностики и оптимизации мотивационно-смысловых образований личности
25. Динамика работоспособности человека в труде
26. Виды функциональных состояний человека
27. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда
28. Принципы и методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний, их коррекция
29. Цели и задачи психологического анализа профессий
30. Метод профессиографии, составление профессиограмм и психограмм
33. Психограмма как модель индивидуально-личностных качеств профессионала

31. Индивидуальный стиль деятельности в психологии труда
32. Методы изучения индивидуального стиля деятельности
33. Психология труда педагога
34. Педагог как субъект педагогической деятельности
35. Особенности профессионально-педагогического общения
36. Диагностика и самодиагностика профессионально-личностных качеств педагога

### **Тесты для рефлексии**

#### **Диагностика привлекательности труда (В.М.Снетков)**

##### Опросник:

1. В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.
2. Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.
3. В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.
4. У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.
5. Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.
6. Высокая среднемесячная зарплата.
7. В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.
8. В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.
9. У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.
10. Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.
11. В коллективе постоянно растет производительность труда.
12. Работа простая, не требует специальной подготовки.
13. О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.
14. В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.
15. Работа требует специальных знаний и умений.
16. Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.
17. Большинство в коллективе – приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть .
18. Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.
19. Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.
20. Большие премии.
21. В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.
22. Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, и незаконченное высшее образование.
23. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил

техники безопасности, опоздания и т.п.

24. В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.

25. В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.

26. Работа легкая, не вызывает физического переутомления.

27. Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.

28. Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.

29. Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.

30. Хорошее, удобное оборудование и техника.

31. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.

32. Администрация предприятия ценит меня как работника.

33. Есть возможность и созданы все условия для учебы.

34. Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.

35. В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.

36. Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.

37. Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.

38. Работа ритмичная, без штурмовщины.

39. В коллективе совсем нет брака в работе.

40. Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.

41. Продукция, которую я выпускаю, очень важна.

42. Руководитель всегда интересуется моими личными делами.

43. Работа требует высокой квалификации.

44. Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.

45. В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.

46. Мой руководитель меня уважает.

47. Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.

48. Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.

49. Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.

50. Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.

51. В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.

52. Удобная сменность.

53. В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.

54. Работа не накладывает на человека большой ответственности.

55. Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.

56. Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.

### Обработка и интерпретация результатов теста

#### Ключ к тесту

Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал и даны в листе ответов построчно:

#### Потребности Вопросы

1. Потребность в творческой и интересной работе. 1 15 29 43
2. Потребность в благоприятных условиях труда. 2 16 30 44
3. Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе. 3 17 31 45
4. Потребность в признании, в личном авторитете. 4 18 32 46
5. Потребность в собственном развитии. 5 19 33 47
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении. 6 20 34 48
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе. 7 21 35 49
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива. 8 22 36 50
9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива. 9 23 37 51
10. Потребность в хорошей организации труда. 10 24 38 52
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива. 11 25 39 53
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов). 12 26 40 54
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом. 13 27 41 55
14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали». 14 28 42 56

### Обработка и интерпретация результатов теста

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями ( $M_1 - M_2$ ). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

**«Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)**

#### Опросник:

**Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.**

### **Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?**

Варианты ответов:

1 – абсолютно не важно, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – исключительно важно

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравнивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

### **Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?**

Варианты ответов:

1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – полностью согласен

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли .
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

#### Ключ к тесту

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабильность работы: 4, 12, 36.
- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.



- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

### **Дискуссионные проблемы**

*Заработная плата работников*

*Пути повышения эффективности труда*

**Мозговой штурм** *Схема анализа профессий*

### **Ситуационные задачи**

1. *Анализ динамики изменения ценности труда за последние 3-4 века у различных возрастных категорий россиян.*
2. *Оценка риска оказаться маргиналом у представителей творческих и нетворческих профессий.*
3. *Анализ возможных «+» и «-» рефлексии человека в трудовой деятельности.*
4. *Анализ системы «человек-компьютер».*
5. *Самостоятельная работа предполагает подготовку к практическому занятию и изучение литературных источников.*
6. *Способы повышения «организационной культуры».*
7. *Психологические аспекты травматизма и психические состояния в чрезвычайных ситуациях.*
8. *Основные стратегии профессионального образования*
9. *Проблема личностного компромисса при построении успешной карьеры.*

### **Деловая игра «Составление профессиональной модели инженера»**

Профессионально значимые свойства субъекта труда - это такие характеристики человека, от которых зависит успешность его профессиональной деятельности. В качестве профессионально значимых свойств могут выступать индивидуально-психологические свойства личности (т. е. свойства индивида, опосредованные отношениями личности) и отношения личности. К *индивидуально-психологическим свойствам* относятся сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства; личности. *Отношения личности* включают отношения человека к себе, к другим людям, к труду, к своей профессии, специальности, тем или иным

профессиональным задачам, отношение к материальным ценностям и общественной собственности, отношение к идеологическим ценностям общества, законам и правилам, к будущему, ко всяким переменам и т. д.

Цель игры - исследовать представления субъекта труда о значимости индивидуально-психологических свойств, оценить иерархию этих свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности.

### **Ход игры:**

**1 этап.** Студенты самостоятельно отмечают в списке предлагаемых индивидуально-психологических свойств профессионально-важные качества инженера и оценивают их по степени важности. На каждый вопрос следует дать ответ при помощи цифр: 2 - если данное свойство совершенно необходимо для успешной работы по выбранной специальности; 1 - если оно желательно; 0 - если оно безразлично.

### **I вариант**

1. Способность длительное время сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители.
2. Умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач.
3. Способность сосредоточить в течение достаточно длительного периода времени внимание на одном предмете.
4. Способность быстро переключать внимание с одного вида деятельности на другой.
5. Способность вести наблюдения за большим количеством переменных исследуемого объекта одновременно.
6. Умение подмечать незначительные изменения в исследуемом объекте.
7. Умение выбирать при наблюдении материал, необходимый для решения данной проблемы.
8. Тонкая наблюдательность по отношению к душевной жизни человека.
9. Способность к самонаблюдению.
10. Способность подмечать изменения в окружающей обстановке, не сосредотачивая сознательно на них внимание.
11. Способность тут же точно передать раз прочитанное.
12. Способность тут же точно передать раз услышанное.
13. Способность легко запоминать словесно-логический материал (термины, даты, цифры).

14. Способность легко запоминать наглядно-образный материал (планы, схемы, изображения, графики).
15. Способность к произвольному запоминанию материала.
16. Способность в течение длительного времени удерживать в памяти большое количество материала.
17. Особая память на внешность и поведение человека.
18. Способность точно воспроизводить материал в нужный момент.
19. Способность к узнаванию факта, явления по малому количеству признаков.
20. Способность к избирательному воспроизведению нужного в данный момент материала.
21. Согласованность движений с процессами восприятия.
22. Устойчивость к статическим нагрузкам.
23. Способность к быстрдействию в условиях дефицита времени.
24. Быстрая реакция на неожиданное слуховое впечатление посредством определенных движений.
25. Красивый почерк.
26. Согласованность одновременных движений рук и ног в различных сочетаниях (синхронные, последовательные, разнотипные).
27. Быстрая реакция на внезапные зрительные впечатления посредством определенных движений.
28. Быстрота и точность пальцев рук.
29. Пластичность и выразительность движений.
30. Умение быстро записывать.
31. Умение узнавать и отличать различные цвета.
32. Глазомерное определение расстояний, углов, размеров.
33. Способность к различению звуков по громкости, высоте, тембру.
34. Способность к различению перепадов температуры.
35. Способность к быстрому распознаванию небольших отклонений от заданной формы.
36. Способность наглядно представлять себе новое, ранее не встречающееся в опыте, или старое, но в новых условиях.
37. Способность прогнозировать исход событий с учетом их вероятности.
38. Способность находить новые и необычные решения.
39. Умение видеть несколько возможных путей и мысленно выбирать наиболее эффективный.
40. Способность к переводу образа из одной модальности в другую, к воссозданию образа по словесному описанию.

41. Способность рассматривать проблему с нескольких различных точек зрения.
42. Аргументированность критического анализа.
43. Способность схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме.
44. Способность отбросить обычные, стандартные методы и решения, ставшие негодными, и искать новые, оригинальные решения.
45. Умение выбирать из большого объема информации ту, которая необходима для решения данной задачи.
46. Умение делать вывод из противоречивой информации.
47. Чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено.
48. Способность видеть дальше непосредственно данного и очевидного.
49. Умение определять характер информации, недостающей для принятия решения.
50. Способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации или отсутствии времени на ее осмысливание.
51. Постоянство хорошего настроения.
52. Эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений.
53. Умение найти привлекательные стороны в любой работе.
54. Увлеченность поиском решения вопроса.
55. Способность переживать то, что переживают и чувствуют другие.
56. Уравновешенность, самообладание при конфликтах.
57. Способность передавать другим людям свое настроение, эмоциональный заряд.
58. Быстрая адаптация к новым условиям.
59. Умение заставить себя делать неинтересную, но необходимую работу.
60. Умение отстаивать свою точку зрения.
61. Умение повиноваться, в точности исполнять предписания.
62. Способность к длительной умственной работе без ухудшения качества и снижения темпа.
63. Упорство в преодолении возникающих трудностей.
64. Способность к длительному сохранению высокой активности (энергичность) .
65. Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию, особенно со стороны авторитетных лиц.
66. Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях.
67. Способность объективно оценивать свои достижения, силы и возможности.
68. Сохранение собранности в условиях, стимулирующих возбуждение.
69. Умение давать четкие, ясные формулировки при сжатом изложении мысли (при ответах и постановке вопроса).

70. Умение связно и логично излагать свои мысли в развернутой форме (отчет, доклад, выступление).
71. Умение вести научную беседу, спор, диалог, аргументировать, доказывать свою точку зрения.
72. Сильный, звучный и выносливый голос.
73. Отсутствие дефектов речи, хорошая дикция.
74. Способность произвольной передачи своих представлений или чувств с помощью жестов,, мимики, изменения голоса.
75. Способность понимать подтекст речи (иронию, шутку).
76. Умение вести деловую беседу, переговоры.
77. Умение доходчиво довести до слушателя свои мысли и намерения.
78. Способность быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника.
79. Способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми.
80. Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие.
81. Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими.
82. Умение согласовывать свои действия с действиями других лиц.
83. Умение дать объективную оценку действиям других людей,

## **II вариант Лист Липмана**

1. Восприятие, быстрое узнавание не бросающихся в глаза, слабо освещенных или отдаленных предметов.
2. Восприятие, быстрое узнавание тихих или разнообразных шумов.
3. Восприятие, быстрое узнавание и различение ритмов.
4. Восприятие, быстрое узнавание и различение запахов.
5. Восприятие, быстрое узнавание и различение вкусовых ощущений.
6. Быстро замечать разницу в температуре.
7. Быстро замечать колебания атмосферного давления.
8. Быстро замечать разницу в весе.
9. Быстро распознавать разницу во влажности.
10. Замечать незначительную шероховатость с помощью осязания.
11. Различать разные степени гладкости и неровности.
12. Различать с помощью осязания толщину различных предметов (например, ниток или картона).

13. Различать с помощью осязания степень твердости или гибкости (например, картона, металла).
14. Быстро узнавать или сравнивать различные степени сопротивления или давления.
15. Узнавать или различать основные цвета.
16. Узнавать и различать даже незначительные оттенки и степени цвета.
17. Оценка больших промежутков времени (дней, недель, месяцев).
18. Оценка коротких промежутков времени (секунд и минут).
19. Оценка больших расстояний.
20. Оценка и различие скорости и направления движений движущихся предметов.
21. Оценка ускоренных движений.
22. Оценка замедленных движений.
23. Оценка пространственного соотношения предметов.
24. Оценка и сравнение на глаз небольших расстояний (сантиметр, миллиметр) .
25. Оценка и сравнение длин и величин, особенно при различном положении сравниваемых предметов, или при различном их расстоянии, или при неодинаковом или меняющемся положении наблюдателя.
26. Оценка углов, особенно прямых.
27. Быстро узнавать небольшие отклонения от предписанной формы (круг, прямой угол, квадрат, параллельность двух линий).
28. Быстро узнавать небольшую разницу в форме, величине, расположении и т. д. (сортировка).
29. Оценка и сравнение на ощупь небольших расстояний.
30. Сравнение расстояний, воспринятых путем зрения и осязания.
31. Находить зрительно воспринятую точку в пространстве (дыру) посредством невидимого глазом движения (нащупывания).
32. Узнавать направление, откуда исходит звук.
33. Быстро узнавать небольшие отклонения в высоте тона, тембра, силе или ритме звука.
34. Быстро узнавать зрительные впечатления.
35. Быстро и правильно читать.
36. Быстро и правильно восполнять неполные впечатления.
37. Разбираться в неясном почерке.
38. Понимать неясное произношение.
39. Точно и наглядно представлять себе предметы и их части (черчение в уме, конструктивная фантазия).
40. Понимать строение и работу машины.

41. Пространственно представлять нарисованные предметы и представлять себе проекцию на плоскость и разрез пространственных предметов.
42. Быстро и верно запечатлевать пространственные соотношения.
43. Уверенно запечатлевать путем немногих повторений известную связь между явлениями.
44. Способность сразу запоминать большие цитаты и целиком их повторять.
45. Уверенность при немедленном повторении только что прочитанного.
46. Уверенность при немедленном повторении только что услышанного.
47. Быстро вспоминать заученное на память.
48. Точное и продолжительное воспоминание о положениях, пережитых только один раз или редко.
49. Точное и продолжительное воспоминание о местах и путях, виденных только один раз или редко.
50. Точное и продолжительное воспоминание о людях, виденных всего один раз или редко.
51. Точная и продолжительная память на слова (фамилии), слышанные или виденные один раз или редко.
52. Точная и продолжительная память на числа, слышанные или виденные один раз или редко.
53. Точно и уверенно узнавать предметы по их форме и величине.
54. Правильно писать.
55. Выполнять грубые и сильные движения.
56. Выполнять малые и ловкие движения, точно разделять малые движения (пальцев), уверенно и спокойно выполнять предписанные малые движения, особенно правильно их направлять.
57. Красивый разборчивый почерк.
58. Точно соразмерять движения, особенно их силу (как, например, при работе молотом или при выдувании).
59. Уверенное и правильное выполнение широких движений (руки) в отношении направления и величины (прицел).
60. Частое к быстрому повторение одного и того же движения в течение долгого времени, как при пилении.
61. Частая и быстрая смена различных движений одной и той же конечности (руки, ноги).
62. Приноравливать темп собственных движений к данному постоянному темпу, например, машины.
63. Приноравливать темп собственных движений к данному имеющемуся темпу.

64. Способность ускорять при особых обстоятельствах темп работы.
65. Соединять в группы часто повторяющуюся последовательность различных движений (общий импульс).
66. Быстро отвечать на различные впечатления собственными различными движениями.
67. Очень быстро и уверенно выбирать между движениями, возможными в определенном случае (присутствие духа).
68. Быстро выполнять предписанные движения в определенной фазе работы.
69. Быстро отвечать на неожиданное зрительное восприятие определенными предписанными движениями.
70. Быстро отвечать на неожиданное слуховое восприятие определенным движением.
71. Быстро отвечать на неожиданное восприятие осязательное или сопротивление определенным предписанным движением.
72. Быстро отвечать на неожиданное нарушение равновесия определенным предписанным движением.
73. Быстро узнавать и различать неожиданные перемены в ритме движения, быстро отвечать на эти перемены определенными предписанными движениями.
74. Одновременно выполнять различными конечностями (руками, ногами) разного рода работу.
75. Быстрая смена различных деятельностей разных конечностей.
76. Высокая степень упражняемости в разного рода движениях и их смене.
77. Способность сохранять долгое время непрерывное внимание к работе, не уставая заметно и не понижая внимания вследствие утомления.
78. Долго переносить голод и жажду, не истощаясь.
79. Способность противостоять влиянию погоды или нечувствительность к этому влиянию.
80. Подавление сонливости.
81. Смена дневной и ночной работы.
82. Продолжительное равномерное наблюдение за одним предметом.
83. Продолжительное равномерное наблюдение за несколькими предметами посредством одного и того же органа чувств, например за различными машинами или различными частями одной и той же работы (осмотрительность).
84. Одновременно наблюдать различными органами чувств (глаз и ухо) быстро отвечать на раздражение одного органа, не понижая внимания к ощущениям другого органа.
85. Концентрировать внимание на определенных повторяющихся периодах рабочего процесса.
86. Величайшее напряжение внимания в определенные моменты.



87. Быстро менять направление внимания, готовность воспринимать все новые ощущения.
88. Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных впечатлений.
89. Не ослаблять внимания в присутствии лиц другого пола.
90. Способность делать наблюдения без того, чтобы сознательно и произвольно направлять на них внимание.
91. Переносить неприятные впечатления (дурной запах, шум, грязь и т. д.).
92. Способность переносить мелкие неприятные ощущения (холодная вода, ожог, царапина, электрический ток) без потрясений.
93. Однообразная работа.
94. Работать не по схеме, самостоятельно вносить изменения.
95. Тщательно выполнять привычную работу.
96. Изобретение известных приемов для облегчения или ускорения предписанной работы.
97. Часто менять работу, не теряя лишнего времени на приравнивание к новой работе.
98. Быстро приспосабливаться к новым и непривычным требованиям.
99. Соревнование.
100. Совместная и дружная работа в общем помещении.
101. Долгое пребывание в одиночку и отсутствие возможности общения с людьми.
102. Согласование своей работы с работой других (товарищество).
103. Военная дисциплина.
104. Работа более головой, чем мускулами, напряжение ума, внимание и т. д.
105. Самостоятельно думать и распоряжаться, целесообразно распределять отдельные фазы работы по месту и времени.
106. Быстро принимать решение при изменении ситуации.
107. Совершать также опасную работу.
108. Постоянство, некапризность, независимость от настроения.
109. Осторожность.
110. Порядок, старательность, чистота.
111. Терпение, способность медленно и верно двигаться к цели.
112. Приказывать.
113. Энергичность, способность оживлять работу и побуждать к ней, сообщать другим свою волю.
114. Умение обращаться с подчиненными, быть с ними справедливым.
115. Тактичность, умение обращаться с людьми различного общественного положения, характера и т. д.

116. Повиноваться, в точности выполнять предписания.
117. Добросовестность, чувство долга, исполнительность.
118. Способность не давать мешать себе работать даже лицам начальствующим или опасным.
119. Ответственность, способность занимать ответственную должность.
120. Абсолютная честность, свойство не соблазняться доверенными чужими вещами или деньгами.
121. Умение молчать.
122. Всегда ровный, приятный характер.
123. Самостоятельная организация, целесообразное распределение работы между отдельными лицами.
124. Самостоятельное комбинирование, способность разбираться в фазах процессов производства предприятия и их взаимном соотношении.
125. Критическое отношение к своей работе.
126. Критическое отношение к чужой работе.
127. Быстро замечать и поправлять ошибочные впечатления.
128. Быстрый и уверенный письменный счет.
129. Быстрый и уверенный счет в уме.
130. Умение выражаться письменно.
131. Умение выражаться устно.
132. Умение чертить.
133. Умение рисовать.
134. Хороший стиль.
135. Выразительная мимика.
136. Коротко и ясно спрашивать.
137. Коротко и ясно отвечать.
138. Способность подробно описывать предмет или приспособление.
139. Способность показывать что-нибудь многословно и в разных видах.
140. Способность влиять на людей.
141. Понимание абстракции.
142. Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию других.
143. Подражание чужой деятельности.
144. Копировать чертежи.
145. Копировать рисунки.
146. Рисовать с натуры.

147. Выполнять работу по чертежу.
148. Самостоятельно набрасывать чертежи (эскизы).
149. Воспроизводить чертежи по моделям.
150. Установление красивых или бросающихся в глаза соотношений (чувство симметрии и т. д.).
151. Распределять цвета со вкусом или так, чтобы они бросались в глаза.

**2 этап.** Студенты объединяются в группы и выступают как разработчики профессиональной модели инженера. В дискуссии определяют 5 наиболее важных качеств, готовят обоснование и защищают свое предложение.

**3 этап.** Студенты оценивают по 10-балльной шкале комфортность работы в группе (уровень сотрудничества, взаимопомощи, поддержки, активности, ...). Эти баллы считаются контрольными в данной игре.

### **Контрольные вопросы и задания для проверки самостоятельной работы студентов**

1. Работоспособность человека, ее динамика и методы изучения.
2. Предрасположенность к несчастным случаям.
3. Личность инженера и особенности технического мышления.
4. Производственно-профессиональное обучение.
5. Методы изучения структуры трудового коллектива и психологического климата.
6. Лидерство и руководство.

Студенты, не выполнившие в полном объеме самостоятельную работу, не допускаются к сдаче зачета.

### **Примерные вопросы к зачету**

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Этический "парадокс" предмета психологии труда
3. Варианты отражения психологического знания о труде в неписьменных средствах фиксации опыта
4. Роль религии в формировании отношения людей к труду.
5. Система Ф. Тейлора.
6. Краткая характеристика классических зарубежных школ социологии управления.
7. Концепции "человеческих отношений".
8. Концепции трудовой мотивации.
9. Психотехника и ее кризис.

10. Психология труда в России в конце XIX - начале XX вв.
11. Основные предрассудки о труде и психике.
12. Деятельностный подход в отечественной психологии.
13. Психологические регуляторы и признаки труда.
14. Понятие «трудовой пост» и «золотое правило» психологии труда.
15. Основные смысловые варианты употребления понятия «профессия».
16. Основные характеристики профессии.
17. Понятия «специальность», «квалификация», «профессиональная компетентность» и «должность».
18. Проблема субъективной значимости труда.
19. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда.
20. Факторы удовлетворенности и проявления неудовлетворенности трудом.
21. Основные разделы психологии труда. Понятие "эргономика".
22. Понятия: "модель специалиста", профессиограмма, психограмма, "формула профессий".
23. Схема анализа профессий.
24. Методы профессиографирования и общая схема профотбора.
25. Основные этапы развития субъекта труда.
26. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
27. Кризисы профессионального развития.
28. Проблема профессиональных деструкций.
29. Теоретико-методологические основы инженерной психологии.
30. Основы проектирования и эксплуатации СЧМ.
31. Психологические вопросы теории тренажеров.
32. Представление об организации. Понятие "организационная культура".
33. Основы кадрового менеджмента.
34. Психология стресса и функциональных состояний работника.
35. Сущность и структура производственного конфликта.
36. Способы разрешения производственного конфликта.
37. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
38. Культурно-исторический смысл возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения.
39. Личностный компромисс как вариант построения "успешной" карьеры.

#### **Уровень требований и критерии оценки**

**Текущий контроль** осуществляется в ходе учебного процесса, консультирования студентов, проверки выполнения ими самостоятельных, контрольных и тестовых заданий.

Формой **промежуточной аттестации** является зачет, который проводится в письменной форме в виде ответов на вопросы билетов или итоговое тестирование.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах в комплексной форме с учетом:

- a. оценки за работу в семестре;
- b. оценки знаний в ходе зачета.

Оценка знаний по 100-бальной шкале в соответствии с критериями НИЯУ МИФИ реализуется следующим образом по итогам семестра (50 баллов) и зачета (50 баллов):

90 – 100	A	«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены. Качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
85-89	B	«Очень хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены. Качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
75-84	C	«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены. Качество выполнения ни одного из них оценено минимальным числом баллов. Некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
65-74	D	«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено. Некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
60-64	E	«Посредственно» - теоретическое содержание курса освоено частично. Некоторые практические навыки работы не сформированы. Многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.
Ниже 60	F	«Неудовлетворительно» - очень слабые знания, недостаточные для понимания курса, имеется большое количество основных ошибок и недочетов.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **а) основная литература**

1. Психологические основы профессиональной деятельности [Текст]: хрестоматия / сост. и общ. ред. В. А. Бодрова.- М.: ПЕР СЭ, 2007. - 854 с.

### **б) дополнительная литература**

1. Резник С.Д., Игошина И.А., Шестернина О.И. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М.: Инфра-М, 2013. – 320 с. – (Высшее образование. Бакалавриат)- 1 экз

2. Деловые коммуникации: Учебное пособие / Е.И. Кривокопа. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 190 с. - (ВО: Бакалавриат)- 1 экз

3. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов. – 4-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695с. - (ВО: Бакалавриат)- 1 экз

4. Управление трудовыми ресурсами: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 284 с. - (ВО)- 1 экз

5. МИФЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА Исмагилова Ф.С. Национальный психологический журнал. 2011. № 1. С. 55-61 - эл.рес. <http://elibrary.ru>

6. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА: ИСТОРИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ Носкова О.Г. Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2010. № 2. С. 32-42 - эл.рес. <http://elibrary.ru>

7. РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ Верещагина Л.А. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. 2010. № 2. С. 172-176 - эл.рес. <http://elibrary.ru>

8. ПРОБЛЕМА КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА Мельникова М.И. Известия ЮФУ. Технические науки. 2006. № 13 (68). С. 166-171 - эл.рес. <http://elibrary.ru>

9. Анисимова М.И. К вопросу о психологическом содержании понятия "Профессиональная пригодность". - Экологическая и промышленная безопасность: сборник материалов III сессии школы-семинара. - Саров: ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», 2004. - 441 с.: ил. - с. 409 – 2 экз

10. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. - СПб.: Речь, 2004. - 270 с.

11. Грачев, Н.Н. Психология инженерного труда : учебное пособие для вузов / Н.Н.

Грачев. - М. : Высшая школа, 1998. - 332 с.

12. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов / Л. Джуэлл. - СПб. : Питер, 2001. – 710 с.

13. Зинченко, В.П. Человек развивающийся: Очерки российской психологии / В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. - М.: Тривола, 1994. - 333 с.

14. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. - СПб. : Питер, 2003. - 399 с.

15. Климов, Е.А. Введение в психологию труда : учебник для вузов / Е.А. Климов. - М. : Издательство МГУ, 2004. - 334 с.

16. Климов, Е.А. Психология профессионала : Избранные психологические труды / Е.А. Климов. - М. : Институт практической психологии, 1996. - 400 с.

17. Климов, Евгений Александрович. Введение в психологию труда: учебник для вузов / Е. А. Климов.-2-е изд., перераб. и доп.- М.: Издательство МГУ, 2004.-334 с.

18. Леонова, А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы : Хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. - М. : Родикс, 1995. - 448 с.

19. Носкова, О.Г. Психология труда / О.Г. Носкова. - М. : Академия, 2004. - 382 с.

20. Практикум по инженерной психологии и эргономике [Текст]: учебное пособие для вузов / С. К. Сергиенко [и др.] ; под ред. Ю. К. Стрелкова.- М.: Академия, 2003.-395 с.

21. Психология труда / ред. А.В. Карпов. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004 - 350 с.

22. Самоукин, А.И. Выбор профессии: путь к успеху: Тесты и рекомендации, дайджест популярных профессий, деловое общение и этикет, регулирование конфликтов и стрессов, управление своим "Я" /А. И. Самоукин, Н. В. Самоукина.- Дубна: Феникс+, 2000.- 187 с.

23. Толочек, В.А. Современная психология труда : учебное пособие для вузов / В.А. Толочек. - СПб. : Питер, 2005. - 478 с.

24. Фрумкин, А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А.А. Фрумкин. - СПб. : Речь, 2004. - 210 с.

25. Хрестоматия по инженерной психологии / ред. Б.А. Душков. - М. : Высшая школа, 1991. - 287 с.

26. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. - М. : Наука, 1982. - 183 с.

27. Энциклопедический словарь: Психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика / Под ред. Б.А. Лушкова; Сост.: Б.А.Душков, Б.А. Смирнов, А.В. Королев. – Екатеринбург : Деловая книга, 2000. – 462 с.

## **6. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:**

Специальное программное обеспечение не требуется.

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для обеспечения освоения данной учебной дисциплины необходимы оборудованные аудитории для проведения лекционных и практических занятий, измерители времени с секундной точностью и калькуляторы по одному на каждую учебную подгруппу.

## **9. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Курс «Психология труда» является органической частью системы дисциплин социально-гуманитарного профиля и предполагает межпредметные связи с психологией, социологией, политологией, выполняя интегрирующую функцию в ряду этих учебных дисциплин, помогая студентам осмыслить процесс и результаты их конкретно-практической деятельности.

Методологическую базу изучения учебной дисциплины составляют учебники, учебные пособия по правоведению и монографии российских юристов.

Изучение курса предполагает проведение следующих видов занятий:

лекционных – предусматривающих изложение материала преподавателем. Задача лекционного материала ориентировать студентов по основным вопросам отраслей права, заложить основу самостоятельной работы над нормативными материалами.

практических - основная работа строится интерактивном методе, включающем студентов с субъектную позицию при обучении, обучающей диагностике, а также на выступлениях студентов. Задача преподавателя не просто «рассказать и предложить прочитать» что-либо по той или иной теме, а показать практическую значимость теоретических основ, научную актуальность и перспективность определенного рода проблем, научить самостоятельно работать с дополнительной литературой, предполагаемой для рассмотрения и анализа в ходе подготовки к семинарским занятиям.

При обучении курсу целесообразно используются следующие интерактивные методы обучения:

- дискуссионные методы: брейнсторминг, групповое интервью, анализ ситуаций (кейс-метод);
- игровые методы: психогимнастика, ролевая игра, дидактическая игра, деловая игра, имитационная игра;
- обучающая диагностика.



Необходимо использование наглядного материала на лекции (показ фотографий, различных видов анкет, рисунков, таблиц, графиков, диаграмм, схем, слайдов).

Самостоятельная подготовка студента к лекции, в первую очередь, заключается в перечитывании конспекта предыдущей лекции. Стимулирует чтение конспектов регулярная практика проведения устного или письменного экспресс-опроса в начале лекции.

Практические занятия следует организовывать так, чтобы закрепление лекционного материала проводилось в активных формах, предполагающих значительную работу студентов с различными источниками. Предполагается проведение практических занятий в следующих основных формах:

- подготовка и презентация докладов. Студенты самостоятельно работают с первоисточниками и делают в ходе каждого занятия несколько докладов, которые потом обсуждаются в режиме «вопросы-ответы» (качественное выполнение задания предполагает выставление 5 баллов по БРС);

- диспуты, в ходе которых студенты обсуждают материал предварительно прочитанной лекции в свободной форме по перечню вопросов, которые предварительно готовит выступающий. Диспут заканчивается подведением итогов и обобщением основных высказанных позиций (активное участие в диспутах предполагает выставление 5 баллов по БРС);

- самостоятельные домашние задания, в ходе которых студенты готовят задания согласно вопросам практических занятий или заданий по самостоятельной работе. На практическом занятии преподаватель делает анализ выполненных работ (в зависимости от сложности работы предполагается выставление от 5 до 10 баллов по БРС).

- проведение самообследования по заданным диагностическим программам, часть которых студенты выполняют дома, а часть выполняется на занятии, после чего анализируются результаты и проводится общий анализ состояния в группе.

Важное место занимает подведение итогов практического занятия: преподаватель должен не только раскрыть теоретическое значение обсуждаемых проблем, но и оценить слабые и сильные стороны выступлений. В зависимости от конкретных условий заключительное слово может быть либо по каждому из узловых вопросов, либо по занятию в целом.

После прохождения основных разделов дисциплины рекомендуется проводить промежуточное тестирование, с целью проверки остаточного знания. Проверка, контроль и оценка знаний студента, требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и студента.

Основная задача контрольных работ является проверка качества изучения дисциплины, умение логично и аргументировано излагать в письменном виде материал.

Форма итогового контроля – зачет, допуском к которому является посещаемость, а также добросовестное выполнение требований, предъявляемых преподавателем в течение семестра: активное участие на семинарских занятиях, сдача промежуточных аттестаций, написание контрольных и самостоятельных работ.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### *Методические рекомендации для преподавателей*

Настоящая рабочая программа по учебной дисциплине «Психология труда» адресована студентам четвертого курса дневного отделения по направлению подготовки 15.03.03 Прикладная механика (бакалавриат). Курс читается в бсеместре.

Целью учебной дисциплины является знакомство студентов с основными психологическими представлениями о трудовой деятельности, а также формирование начальных навыков рефлексии собственного учебного и будущего профессионального труда.

При знакомстве студентов с материалом четырех разделов данной учебной дисциплины следует учитывать их преемственность, в частности, в 3 части представлен менее обширный по объему материал, но предполагается, что при рассмотрении проблем профессионального самоопределения и деятельности самого психолога труда (или профконсультанта) постоянно идет ссылка на рассмотренные ранее части курса. При знакомстве с 1 и 2 частями курса упреждающим образом следует обозначать проблемы, которые будут рассмотрены позже, с целью стимулирования студентов к размышлениям в этом направлении, а также для демонстрации идеи взаимосвязи (системности) проблематики психологии труда.

При знакомстве с первой частью курса следует учитывать следующее:

- важно с самого начала сформировать интерес к данной проблематике и показать основные проблемы психологии труда во взаимосвязи с другими важными проблемами психологии и других смежных наук (философии, социологии, политики и др.);
- сделать особый акцент на культурно-историческом контексте развития проблематики психологии труда, показать, что данная проблематика находится в постоянном движении (уточнении понятий и т.п.);
- рекомендуется показать в курсе межпредметный характер психологии труда, ее связь практически со всеми разделами самой психологии (с общей психологией, с возрастной психологией, с психофизиологией и др.);
- важной особенностью курса является то, что традиционная психология труда часто включает сложные понятия и формулировки, поэтому рекомендуется чаще использовать простые примеры для их иллюстрации и повышения наглядности.

При знакомстве с вопросами инженерной психологии у студентов часто возникают трудности при восприятии сложных понятий, связанных с техникой и информатикой. Поэтому здесь также важным условием эффективности курса является использование простых и понятных примеров, особенно, если эти примеры как-то связаны с реальным опытом многих слушателей (например, в плане работы с персональным компьютером и др.);

При рассмотрении вопросов, связанных с трудом в организации и трудовыми конфликтами, важно показать наиболее существенные моменты, связанные именно с проблематикой психологии труда, т.е. постоянно увязывать проблемы труда в организации с традиционной проблематикой психологии труда.

### *Методические рекомендации для студентов*

Изучение учебной дисциплины «Психология труда» даст студентам традиционные, проверенные жизнью представления о теории и практике психологии труда и познакомит их с некоторыми проблемными вопросами, связанными с поиском смысла в труде и повышения чувства собственного достоинства через трудовую деятельность.

Программой по данной учебной дисциплине предусмотрены аудиторские занятия (лекции и практические работы) и самостоятельная работа.

Лекции будут содержать сведения об истории возникновения психологии труда, этапах ее становления, психологических особенностях профессиональной деятельности, психологии профессионального и личностного самоопределения, о педагоге-психологе как субъекте труда. Подробно будут обсуждаться основные методы профессиографирования и профотбора, психологические особенности труда в организации.

Подготовка к практическим занятиям должна проходить в несколько этапов:

1) работа с понятийным аппаратом в ходе самостоятельной подготовки к практическому занятию;

Студентом рекомендуется повторить ключевые слова, содержащиеся в конспектах лекций, ознакомиться с содержанием данных понятий в рекомендованных литературных источниках.

2) изучение заявленной темы до практического занятия;

3) повторение пройденного после практического занятия.

Форма проведения практических занятий будет разнообразной с силу сложности и многообразия проблем психологии труда. Это будут игры-дискуссии, изучение эмпирических методов, анализ производственных ситуаций и другие.

Изучить данную учебную дисциплину изолированно от целого ряда учебных курсов не представляется возможным. Поэтому целесообразно по мере необходимости обращаться к информации, полученной и получаемой в рамках учебных курсов по возрастной психологии, психодиагностики, математическим основам психологии.

Самостоятельная работа необходима для эффективного прохождения теоретической части дисциплины и полноценного выполнения практикума. Нормативный объем

самостоятельной работы по учебной дисциплине установлен для студентов дневной формы обучения в объеме минимума 36 часов. Самостоятельная работа включает два направления:

а) психологический анализ профессиональной деятельности и ее профессиографическое описание (одна профессия по выбору);

Это направление самостоятельной работы научит анализировать трудовую деятельность, составлять различные профессиограммы, иметь начальные навыки ориентировки и выбора методов психологического изучения труда, иметь начальные навыки рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте).

б) самостоятельная работа с литературными источниками.

Список рекомендованной литературы содержит обязательный и дополнительный компоненты. Первый компонент списка литературы раскрывает в той или иной степени все разделы учебной дисциплины, в списке дополнительной литературы содержатся значимые для изучения отдельных тем курса литературные источники.

Предусмотренный программой вид итогового контроля знаний – зачет

### **10.1. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы студентов**

1. Работоспособность человека, ее динамика и методы изучения.
2. Предрасположенность к несчастным случаям.
3. Личность инженера и особенности технического мышления.
4. Производственно-профессиональное обучение.
5. Методы изучения структуры трудового коллектива и психологического климата.
6. Лидерство и руководство.

**Студенты, не выполнившие в полном объеме самостоятельную работу, не допускаются к сдаче зачета.**

### **10.2. Тематика рефератов**

Подготовка рефератов при изучении данной учебной дисциплины не предусмотрена. Студенты выполняют профессиографическое описание выбранной профессии.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО НИЯУ МИФИ к обязательному минимуму содержания основной образовательной программы по направлению 15.03.03 Прикладная механика.

**Программу составил:** старший преподаватель кафедры ПП

И.Г. Суворова

**Рецензент:** к.э.н., доцент,

Т.Г. Соловьев