



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора  
Троицкий А.В.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ,  
КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА»**

**Научная специальность:**

***5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная  
эргономика***

**Форма обучения: очная**

**Уровень профессионального образования:**

**Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации**

**Год набора: 2023**

Королев

2023

**Автор: Капранова М.В. Рабочая программа дисциплины: «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика». – Королев, МО: ФГБОУ ВО «Технологический университет», 2023**

Рабочая программа дисциплины «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» разработана на основании федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 г. № 951, учебного плана программы аспирантуры.

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания кафедры	№9 от 27.03.2023		

**Рабочая программа рекомендована к реализации в учебном процессе на заседании НТС:**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания НТС	№1 от 29.03.2023		

**Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания УС	№9 от 11.04.2023		

## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы аспирантуры**

**Цель:** способствовать формированию у аспирантов знаний о психологии труда как отрасли науки, о когнитивных характеристиках эргатических систем и эргатических функций, факторах, оказывающих психологическое воздействие на развитие человека как субъекта труда и эффективность осуществляемой им деятельности.

### **Задачи:**

1. изучить психические особенности трудовой деятельности: особенности развития психики человека при различных видах труда, специфику влияния длительного труда на психику, соответствие организации процессов труда психическим и психофизиологическим особенностям и возможностям человека;
2. освоить систему методов, позволяющих изучать трудовую деятельность в различных аспектах: а) изучение личности профессионала, его способностей; б) особенностей протекания психических процессов человека в профессиональной деятельности; в) выявление психологических факторов, которые побуждают человека к труду, а также программируют и регулируют трудовую активность;
3. рассмотреть концептуальные основы психологии человека как работника;
4. произвести анализ особенностей когнитивной сферы человека в современных компьютеризованных видах труда;
5. определить перспективные проблемы и способы их решения в сфере регуляции профессиональной деятельности и рабочего поведения.

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование у аспирантов знаний, умений, навыков и опыта деятельности:

### **Знать:**

- основные концептуальные подходы к разработке, адаптации и реализации исследовательских и дидактических технологий в области психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики.
- методы научного исследования психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда;
- методологическую базу современных исследований трудовой деятельности и свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни.

### **Уметь:**

- использовать научные положения и категории для критического анализа инновационных профессиональных задач в области психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики,

- анализировать научную методологию в исследовании трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда.;
- принимать самостоятельные решения по вопросам реализации инновационных профессиональных задач в области психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики и нести за них ответственность;

***Владеть навыками и опытом деятельности:***

- постановки профессиональных целей по реализации инновационных задач в области психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики, а также определять условия их достижения.
- анализа и применения методологических подходов к исследованию психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни.

## **2. Место дисциплины в структуре программы аспирантуры**

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и когнитивная эргономика» относится к обязательным дисциплинам (модулям) учебного плана основной образовательной программы подготовки аспирантов по научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

Дисциплина базируется на ранее изученной дисциплине: История и философия науки, Основы научно-исследовательской работы, Социальная психология групп, Основы профессиональной ориентации, профотбора и профконсультирования.

Знания и умения, полученные при освоении дисциплины «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» являются базовыми для подготовки диссертационного исследования.

## **3. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Виды занятий	Всего часов
<b>Общая трудоемкость</b>	144
<b>Аудиторные занятия</b>	36
Лекции	18
Практические занятия (ПР)	
Семинары (С)	18
Лабораторные работы (ЛР)	–
<b>Самостоятельная работа</b>	108
Курсовая работа	–
Расчетно-графические работы	–
и (или) другие виды самостоятельной работы	–
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Кандидатский экзамен</b>

## **4. Содержание дисциплины**

#### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Наименование тем дисциплины	Формы обучения	
	Очная	
	Лекции, час.	Семинары, час.
<b>Раздел 1. История и методология исследований в области психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики</b>		
<b>Тема 1.1.</b> Общие вопросы психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики	2	2
<b>Тема 1.2.</b> Методы психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда	2	2
<b>Тема 1.3</b> Трудовая деятельность как система	2	2
<b>Раздел 2. Концептуальные основы психологии человека как работника</b>		
<b>Тема 2.1.</b> Психология субъекта труда	2	2
<b>Тема 2.2.</b> Регуляция состояний человека в трудовой деятельности	2	2
<b>Тема 2.3.</b> Особенности когнитивной сферы человека в современных компьютеризованных видах труда	2	2
<b>Раздел 3. Регуляция профессиональной деятельности и рабочего поведения.</b>		
<b>Тема 3.1.</b> Психологические особенности управленческой деятельности и управления	2	2
<b>Тема 3.2.</b> Социально-психологическая диагностика трудовой деятельности и рабочего поведения	2	2
<b>Тема 3.3.</b> Психологическое сопровождение трудовых кадров	2	2
<b>Итого:</b>	18	18

## **4. 2. Содержание тем дисциплины**

### **Раздел 1. История и методология исследований в области психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики.**

#### **Тема 1.1. Общие вопросы психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики.**

Психология труда, инженерная психология и когнитивная эргономика как области знания, складывающиеся в общественной практике людей и находящие отражение в определённых формах общественного сознания.

Предмет психологии труда. Смежные области научного знания психологического и междисциплинарного характера о человеке и труде. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности (игра, учение и т.п.).

Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи, изучаемые психологией труда, инженерной психологией и когнитивной эргономикой. Сравнительная характеристика применения психологии труда, инженерной психологии и эргономики в целях обеспечения оптимальных взаимосвязей человека и трудового поста. Соотношение психологии труда и инженерной психологии, психологии управления, а также других наук о труде (эргономики, физиологии и гигиены труда, социологии и экономики труда и пр.).

История отечественной и зарубежной психологии труда. Исторические предпосылки возникновения эргономики. Возникновение когнитивной эргономики и ее современное состояние.

#### **Тема 1.2. Методы психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда.**

Классификация методов психологического исследования: сравнительные, лонгитюдные и комплексные методы.

Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда. обучающий метод (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда.

Консультирование как метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с определенной группой или несколькими группами профессий и как метод коррекции индивидуального и социально-психологического поведения человека как субъекта труда.

Метод реконструкции — метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива.

Методы интерпретации в психологии труда. Метод экспертизы в трудовой деятельности. Метод экспертных оценок.

Процедура организации преобразующих и конструктивных методов психологии труда и правила их применения.

Психологическое профессиоведение. Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Методология системного исследования профессиональной деятельности. Профессия как сложный многопризнаковый объект. Принципы, методы и цели психологического изучения

профессий /психологическая профессиография/. Программа /схема/ профессиографирования. Формы представления результатов профессиографирования - профессиограммы и психограммы /в виде качественных описаний, качественно-количественных описаний, алгоритмических схем, аналитических графиков «профилей»/. Оценка «тяжести», «напряженности», «сложности», «монотонности» трудовых задач. Способы и средства систематизации и оперативного поиска профессиографической информации. Информационный кризис в профессиографии, пути его преодоления.

Методология эргономических исследований. Общая характеристика эргономических исследований и их методов Моделирование в когнитивной эргономике. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности.

Методы анализа и проектирования трудовой деятельности и рабочего поведения, организационного проектирования, организационных изменений. Методы анализа и проектирования формирования и развития человека как работника. Методы анализа и проектирования психологических особенностей управленческой деятельности и управления. Методы анализа и проектирования регуляции профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда. Методы анализа и проектирования работоспособности и функциональных состояний человека в трудовой деятельности.

### **Тема 1.3 Трудовая деятельность как система**

Трудовой процесс и его структура. Предмет труда. Цели труда. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Условия труда.

Внешняя структура: деяние («отдельная деятельность») как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции (навыки, умения).

Внутренняя структура (внутренние условия деятельности субъекта труда) – знания, представления, образы (общие и специальные), ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы (профессиональные), профессиональное самосознание индивидуально-типологические особенности и профессионально обусловленные способности (психические процессы и профессионально-важные качества, актуализируемые у человека в процессе труда), функциональные состояния.

Нестандартность «человеческого фактора» труда как одно из условий эффектов кооперации работников, их взаимообогащения трудовым опытом, развития как членов общества, а также как одно из условий изменчивости и развития мира профессий.

Факт множества индивидуально-своеобразных и социально-равноценных образцов построения трудовой деятельности.

## **Раздел 2. Концептуальные основы психологии человека как работника.**

### **Тема 2.1. Психология субъекта труда.**

Субъект труда как главный, осознанно преобразующий, регулирующий и оценивающий компонент системы «трудовой процесс».

Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система. Структура субъекта труда – мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека.

Профессиональный опыт и индивидуальный стиль трудовой деятельности; разработка технологий диагностики и развития профессионально важных качеств работника в разных видах труда; психосемантика профессий. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда. Возможности и ограничения трудовой и профессиональной подготовки.

Принципы, методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Психологические вопросы переподготовки кадров и обеспечения нововведений в организацию деятельности профессионалов.

## **Тема 2.2. Регуляция состояний человека в трудовой деятельности.**

Работоспособность человека и ее динамика в различных видах труда; эмпирические и математические модели работоспособности. Трудоспособность, работоспособность (актуальная, потенциальная). Факторы (внешние и внутренние), обуславливающие работоспособность человека. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.

Психологическое здоровье работника. Психология безопасности труда.

«Человеческий фактор» в травматизме и аварийности. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев. Классификация причин ошибок человека в эргатических системах. Методы изучения и анализа причин несчастных случаев и аварий. Сущность и содержание психологического анализа и профилактики травматизма. Методы психологической экспертизы тяжести труда.

Психологически обоснованные методы воздействия в целях профилактики аварий и травм на производстве. Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности. Психологический анализ несчастных случаев, ошибок и брака в работе. Проблемы теории и методов поддержания трудовой дисциплины. Структура и содержание трудовой экспертизы. Инженерно-психологическая экспертиза проектов, изделий, аварий и происшествий. Особенности комплексной экспертизы безопасности труда и техники.

Функциональное состояние – основные подходы к изучению, определение с позиций системно-структурного подхода. Классификация функциональных состояний человека в труде (общие и специфические). Виды функциональных состояний. Методы диагностики функциональных состояний. Состояния сниженной работоспособности: утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления средства снижения профессионального утомления и повышения профессиональной работоспособности (режимы труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда, саморегуляция состояний). Психологические методы коррекции и



профилактики неблагоприятных функциональных состояний (рационализация условий труда, орудий труда, рабочего места, состава трудовых функций и пр.).

Монотонный труд — пример для изучения изменений функционального состояния человека в процессе работы в целях его нормализации. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки. Сущность неблагоприятного воздействия на работника. Психологические способы преодоления аномальных состояний человека в условиях монотонного труда и средства профилактики возникновения состояния монотонии у человека в процессе деятельности. Психическое пресыщение. Профессиональный стресс. Способы преодоления монотонности труда в промышленности.

### **Тема 2.3. Особенности когнитивной сферы человека в современных компьютеризованных видах труда**

Факторы эффективного взаимодействия с компьютером. Психологические особенности пользователя в структуре человеко-компьютерного взаимодействия.

Юзабилити-инженерия и когнитивная эргономика. Цель когнитивной эргономики и ее основное отличие. Когнитивные ограничения человека. Фундаментальные проблемы автоматизации. Методы когнитивного анализа задач. Проблема доверия и принятия.

## **Раздел 3. Регуляция профессиональной деятельности и рабочего поведения.**

### **Тема 3.1. Психологические особенности управленческой деятельности и управления**

Профессионально важные качества и стиль взаимодействия руководителя: особенности диагностика и направления оптимизации.

Структура и специфика управленческой деятельности. Функции управления.

Управление командами, подготовка отдельных работников и групп к участию в принятии управленческих решений, к самоуправлению. Формирование команд, диагностика командного взаимодействия.

Социальное проектирование по критериям жизненных интересов персонала. Психологические особенности организационного развития и проектирования, философии (миссии) организации, выработки маркетинговых стратегий.

### **Тема 3.2. Социально-психологическая диагностика трудовой деятельности и рабочего поведения**

Психологический анализ ценностных ориентаций, отношения к труду и удовлетворенности работой сотрудников. Оценка включенности в организационную культуру.

Оценка мотивации на разных этапах профессионального развития.

Изучение социально-психологического климата, психологической совместимости и сплоченности. Анализ конфликтных ситуаций в организации и методов их разрешения.

Психологические аспекты аттестации кадров. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда. Методы оценки деловых и нравственных качеств специалистов.

### **Тема 3.3. Психологическое сопровождение трудовых кадров**

Формирование профессиональных кадров. Профессиональный отбор и подбор персонала.

Профориентация и профконсультация – комплексные социальные проблемы, их психологические аспекты. Индивидуальная профконсультация как условие активизации самоопределения человека при выборе профессии. Общая структура и типы ситуации выбора профессий. Принципы, методы и ограничения в профориентационной и профконсультационной работе.

Факторы, обуславливающие процесс адаптации (внешние — объектные, внутренние — субъектные). Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров. Возможности компенсаторного приспособления человека к трудовым профессиям. Выдвижение кадрового резерва.

Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и как средство пополнения трудовых ресурсов страны. Использование труда как терапевтического средства в психоневрологических клиниках. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии. Методы анализа и оптимизации труда руководителей, администраторов. Психологические и социально-психологические аспекты стабилизации трудового коллектива.

Профессиональное обучение, развитие и психологическое сопровождение персонала. Особенности коучинга и его организация.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (приведены в п.8 настоящей Рабочей программы).

## **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности в процессе освоения программы аспирантуры

### **Примерная тематика докладов:**

1. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся.
2. Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда.
3. Трудовой процесс и его структура.
4. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Человек как субъект труда. Профессиональные признаки субъекта труда. Структура субъекта труда.
5. Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система.

6. Мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека
7. Внешняя и внутренняя структура субъекта труда. Профессиональный опыт, квалификация, умения, навыки, знания. Кривые развития навыков в процессе упражнения.
8. Значение психологического анализа профессии в совершенствовании содержания программы обучения профессии.
9. Принципы и методы оценки уровня профессиональной квалификации, профессиональных достижений.
10. Методы профконсультационной работы. Классификация профессионально-значимых свойств.
11. Профессионально-значимые свойства и их динамика.
12. Профессионально-важные качества психолога.
13. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД). Основные этапы в развитии концепции ИСД, условия формирования ИСД.
14. Элементы структуры ИСД, основные научные подходы к ее определению. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности.
15. Методы психологической экспертизы тяжести труда.
16. Психологический анализ несчастных случаев, ошибок и брака в работе.
17. Особенности комплексной экспертизы безопасности труда и техники.
18. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности.
19. Методы оптимизации функциональных состояний.
20. Современные проблемы инженерной психологии.
21. Показатели деятельности персонала и выходные характеристики систем «человек - машина».
22. Разработка должностных и эксплуатационных инструкций.
23. Психологический анализ деятельности оператора.
24. Прием и переработка информации оператором.
25. Надёжность деятельности оператора и её показатели.
26. Организация взаимодействия человека с компьютером.
27. Инженерно-психологические аспекты безопасности труда операторов.
28. Аналитические и экспериментальные методы оценки эффективности взаимодействия оператора с программным и техническими средствами автоматизации. Рабочее место и принципы его организации.
29. Психологические аспекты в изучении рабочей позы.
30. Правила учета антропометрических данных при расчетах эргономических параметров рабочих мест.
31. Деятельность оператора с информационными моделями.
32. Эргономические требования к приборным панелям.
33. Исследование движений. Правила экономии движений.
34. Учет факторов среды при оптимизации системы «человек - машина».
35. Оптимальное время работы, перерывы в работе, режимы труда и отдых в разных видах операторского труда.
36. Разработка нормативно-технических документов по эргономике.

## **Примерные тесты:**

1. *Предметом психологии труда является:*
  1. психика работника;
  2. субъект труда;
  3. целостные структуры личности профессионала;
  4. психологические качества специалиста.
2. *Понятие «эргономика» это:*
  1. наука о трудовых действиях;
  2. раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции;
  3. комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук;
  4. раздел экономики, изучающий труд на современном этапе.
3. *Эргономическая система включает в себя:*
  1. субъект труда – организация - техника-условия труда;
  2. человек - коллектив - машина - среда - социум - культура – природа;
  3. человек - машина - коллектив – цивилизация;
  4. руководитель - подчиненный - коллектив – социум.
4. *Инженерная психология рассматривает субъекта труда во взаимоотношении:*
  1. с природой;
  2. с человеком;
  3. с культурой;
  4. с техникой.
5. *Основной целью эргономики является:*
  1. улучшение условий труда;
  2. снижение травматизма;
  3. безопасность труда;
  4. интеллектуализация труда.
6. *Что является общим методом психологии труда:*
  1. наблюдение за работой профессионала;
  2. лабораторный эксперимент;
  3. исследование и развитие субъекта труда;
  4. герменевтический метод.
7. *Обеспечение условий для развития личности трудящегося в процессе труда является основной задачей:*
  1. эргологии;
  2. эргономики;
  3. эрготехники;
  4. эргонометрики.
8. *Под объектом труда понимается:*
  1. цель и условия труда;
  2. средство и результат труда;
  3. конкретный трудовой процесс;
  4. должностные обязанности работника.
9. *Термин «эргономика» впервые был предложен:*
  1. В.Н. Мясищевым и В.М. Бехтеревым;

2. И.Н. Шпильрейном и А.К.Гастевым;
3. Е.А. Климовым и О.Г. Носковой;
4. Г. Мюнстенбергом и В. Штерном.

*10. Первым поставил на научную основу проблему управления людьми в условиях производства:*

1. М. Вебер;
2. А. Файоль;
3. Ф. Тейлор;
4. Э. Мейо.

*11. Начало развития концепциям «человеческих отношений» положили известные эксперименты:*

1. С.Аша;
2. А. Файоля;
3. Ф. Тейлора;
4. Э. Мейо.

*12. Главная задача в системе Ф.Тейлора:*

1. повышение благосостояния работников предприятия;
2. улучшение социально-психологического климата в коллективе;
3. научный подход при отборе и расстановке кадров;
4. обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием каждого работника.

*13. Социологическая концепция бюрократии была разработана:*

1. Ф. Тейлором;
2. М. Вебером;
3. Л. Гьюликом;
4. Дж. Муни.

*14. К основным принципам системы Ф.Тейлора относятся:*

1. повышение благосостояния работников предприятия;
2. улучшение социально-психологического климата в коллективе;
3. научный подход при отборе и расстановке кадров;
4. обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием каждого работника.

*15. Принцип восходящих потребностей работника отражен в:*

1. административной концепции;
2. социологической концепции бюрократии;
3. синтетической концепции управления;
4. концепции трудовой мотивации.

*16. Термин «психотехника» впервые был предложен:*

1. К. Марксом;
2. Г. Мюнстербергом;
3. В. Штерном;
4. И.Н. Шпильрейном.

17. Выберите, направление, которое не относится к основным задачам психотехники (по Г.Мюнстенбергу):

1. выбор работников с помощью профотбора и профконсультации;
2. анализ трудовой деятельности с целью её оптимизации;
3. повышение благосостояния работников предприятия;
4. изучение психологических качеств личности, активизированных в труде.

18. Первая биржа труда была открыта в(во): Франции;

1. Англии;
2. России;
3. США.

19. Автор концепции, с точки зрения которой, организация - безликий механизм, цель которого – максимальное получение прибыли: М. Вебер;

1. А. Файоль;
2. Ф. Тейлор;
3. Э. Мейо.

20. Первые биржи труда функционируют как:

1. коммерческие бюро по поиску и подбору персонала;
2. курсы профессиональной переподготовки;
3. рекрутинговые агентства;
4. бесплатные бюро по поиску и подбору персонала.

21. Административная концепция управления была разработана: Ф. Тейлором;

1. М. Вебером;
2. А.Файодем;
3. Л. Гьюликом.

22. К основным функциям первых бирж труда не относится:

1. субсидирование безработных граждан;
2. создание библиотечного фонда;
3. изучение и научное обоснование нормирования труда;
4. профессиональное обучение.

23. Положение о том, что важную роль в деятельности рабочих играют социально – психологические факторы, нашли отражение в: концепциях человеческих отношений;

1. школе научного управления;
  2. концепциях гуманистического вызова;
  3. концепциях трудовой мотивации.
24. Основы современного понимания трудовой деятельности были определены в трудах:

1. В.И. Ленина
2. К. Маркса
3. Ф. Энгельса
4. Э. Фромма

25. Инженерная психология изучает:

1. взаимоотношения человека и техники;
2. процессы улучшения трудовых условий работников;
3. объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники, проектирование, создание и эксплуатацию системы «человек-машина»;

4. неординарные действия человека в сложных технических ситуациях и способность к рефлексии своего труда.

26. *Основные формы труда (по К.Марксу):*

1. целенаправленный и предметный труд;
2. «живой» и абстрактный труд;
3. орудийный и материализованный труд;
4. общественный и престижный труд.

27. *Концептуальный уровень, целью которого является приобретение смысла в профессиональном и личностном определении:*

1. адаптивно-производственный;
2. социально-адаптационный;
3. социально-технологический;
4. личностно - ориентированный.

28. *Выберите правильную последовательность пирамиды восходящих потребностей А.Маслоу (от низших к высшим):*

1. экзистенциальные потребности, физиологические и сексуальные потребности, социальные потребности, потребности в престиже, потребность в самовыражении;
2. физиологические и сексуальные потребности, социальные потребности, экзистенциальные потребности, потребности в престиже, потребность в самовыражении;
3. физиологические и сексуальные потребности, экзистенциальные потребности, социальные потребности, потребности в престиже, потребность в самовыражении;
4. физиологические и сексуальные потребности, экзистенциальные потребности, социальные потребности, потребность в самовыражении, потребности в престиже.

29. *Создателем теории «Х» является:* Ф.Херцберг;

1. У.Оучи;
2. А.Маслоу;
3. Д.Мак – Грегор.

30. *Положение о том, что человек изначально ленив и его надо заставлять работать, отражено в концепции трудовой мотивации, предложенной:* Ф.Херцбергом;

1. У.Оучи;
2. А.Маслоу;
3. Д.Мак – Грегором

### ***Типовые вопросы, выносимые на кандидатский экзамен:***

1. Объект и предмет психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики.
2. Междисциплинарное взаимодействие наук о труде; области их компетенции, объект, предмет, методы, цели и задачи.
2. Организационное становление индустриальной психологии в США и странах Европы. Концепция научного управления Ф.У. Тейлора и науки о труде.
3. История психологии труда в России (20 – 30-е гг.). Рефлексология В.М.Бехтерева. Эргология и эрготехника В.Н.Мясищева.
4. Исторические предпосылки возникновения когнитивной эргономики и ее современное состояние.
5. Эксперимент в психологии труда. Естественный и лабораторный эксперимент.
6. Наблюдение в психологии труда. Наблюдение как деятельность, методика и метод.
7. Опросные методы (беседа, интервью, анкета) в психологии труда. Принципы подготовки, организации и проведения беседы.
8. Метод изучения документации. Контент-анализ.
9. Метод экспертной оценки и экспертного проектирования в психологии труда.
10. Метод анализа продуктов деятельности.
11. Общая схема преобразующих или конструктивных методов психологии труда.
12. Методы обучения, развития субъекта труда. Проблемно-деловые и организационно-обучающие игры. Формирование ПК субъекта труда на тренажерах.
13. Консультирование. Методы коррекции поведения, состояний субъекта труда.
14. Методы реконструкции – преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, нормирования и контроля.
15. Методы интерпретации в психологии труда. Метод экспертизы в трудовой деятельности. Метод экспертных оценок.
16. Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Методология системного исследования профессиональной деятельности.
17. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы.
18. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Принципы и схемы профессиографирования.



19. Основные методические подходы реконструкции своеобразия психических свойств профессионала: генетический метод, сравнительный анализ, метод эксперимента.
20. Основные методы профессиографии.
21. Методология эргономических исследований. Общая характеристика эргономических исследований и их методов. Моделирование в когнитивной эргономике.
22. Методы анализа и проектирования психологических особенностей управленческой деятельности и управления.
23. Методы анализа и проектирования регуляции профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда.
24. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Общий анализ составляющих трудового поста.
25. Объект труда и его основные разновидности (биологические системы, абиотические и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности).
26. Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как ориентирующий психический образ. Цели труда (объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности); цели труда как субъективные образы желаемого будущего.
27. Понятия «средства труда», «орудия труда» и их разновидности. Внешние объективизированные (вещественные и функциональные) и внутренние средства трудового поста.
28. Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объективных условий труда (физических, социально-экономических, организационных) в различных трудовых процессах.
29. Внешняя структура труда: деяние как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции (навыки, умения).
30. Внутренние условия деятельности субъекта труда: знания, представления, образы, ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы, профессиональное самосознание индивидуально-типологические особенности и профессионально обусловленные способности, функциональные состояния.
31. Категория деятельности в психологии труда. Деятельность, сознание, личность. Психологическая теория деятельности.
32. Применение структурного, процессуального и функционального анализа деятельности в психологии труда.
33. Понятие «субъект труда», существенные признаки субъекта труда.
34. Мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека.

35. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции. Профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда.
36. Понятие «индивидуальный стиль деятельности». Исследования эффективного стиля трудовой деятельности и «псевдостиля».
37. Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.
38. Разработка технологий диагностики и развития профессионально важных качеств работника в разных видах труда; психосемантика профессий.
39. Классификация профессий по уровню интеллектуальной сложности; классификация социомических профессий; классификация артономических профессий; классификация гностических профессий.
40. Классификации профессий, применяемые для решения задач профконсультации и трудоустройства инвалидов.
41. Классификации профессий, применяемые для решения задач профессиональной психодиагностики.
42. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.
43. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Профессиональные кризисы.
44. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей.
45. Методы формирования профессиональных интересов, направленности личности и общетрудовых умений (планирование собственной деятельности, самоконтроль, саморегуляция, волевые усилия по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.).
46. Психологические аспекты профессиональной подготовки субъекта трудовой деятельности.
47. Особенности адаптации субъекта труда к трудовой деятельности.
48. Работоспособность человека и критерии ее оценки.
49. Внешние и внутренние факторы, обуславливающие работоспособность человека.
50. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.
51. Понятия: «несчастный случай», «травма», «авария», «катастрофа». Объективные и субъективные причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда.
52. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, метод моделирования).

53. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
54. Динамика функциональных состояний труда. Особые функциональные состояния в труде. Диагностика функциональных состояний. Психологические методы коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.
55. Классификация видов труда по тяжести.
56. Трудовая экспертиза: понятие, проблемы и задачи, формы, этапы и виды.
57. Состояние напряженности: определение, факторы, влияющие на его возникновение, особенности при монотонной деятельности и в экстремальных условиях.
58. Состояние утомления и переутомления как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления
59. Профессиональный стресс: основные понятия и представления. Стресс и дистресс как неотъемлемые части трудового процесса.
60. Методы диагностики профессионального стресса.
61. Синдром «эмоционального выгорания».
62. Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний
63. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки. Сущность неблагоприятного воздействия на работника. Способы преодоления монотонности труда в промышленности.
64. Психологические способы преодоления аномальных состояний человека в условиях монотонного труда и средства профилактики возникновения состояния монотонии у человека в процессе деятельности.
65. Психическое пресыщение.
66. Классификация мотивов труда. Содержательно-структурные концепции трудовой мотивации (А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Клелланд); их достоинства, ограничения и пути использования в практике.
67. Процессуальные теории мотивации и проектирование способов оплаты труда, форм морального поощрения и других действенных побудителей труда
68. Человеко-компьютерное взаимодействие: инженерно-психологические аспекты.
69. Психологические особенности пользователя в структуре человеко-компьютерного взаимодействия. Когнитивные ограничения человека.
70. Юзабилити-инженерия и когнитивная эргономика. Цель когнитивной эргономики и ее основное отличие.
71. Фундаментальные проблемы автоматизации. Проблема доверия и принятия.
72. Исследования профессионально важных качеств и стиля взаимодействия руководителя: методология и перспективы.
73. Изучение функций управления. Система управленческих функций.

74. Структура и специфика управленческой деятельности.
75. Психологические аспекты управления командами, диагностика командного взаимодействия.
76. Процессуальные и содержательные проблемы командообразования.
77. Психологические особенности организационного развития и проектирования.
78. Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности, оценка своеобразия ценностных ориентаций, профессиональных интересов, смысложизненных ориентаций личности).
79. Корпоративная культура и методы ее диагностики.
80. Аттестация персонала: понятие, цели, виды и функции.
81. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда.
82. Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.
83. Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.
84. Критерии и формы проведения профессионального психологического отбора.
85. Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности.
86. Принципы, методы и ограничения в профориентационной и профконсультационной работе.
87. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании.
88. Самоопределение личности и профессиональное становление. Кризисы профессионального становления личности.
89. Проблема компенсации нарушений физического и психического здоровья человека. Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация.
90. Терапевтический потенциал трудовой деятельности
91. Возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии.
92. Методы анализа и оптимизации труда руководителей, администраторов.
93. Психологические и социально-психологические аспекты стабилизации трудового коллектива.
94. Профессиональное обучение, развитие и психологическое сопровождение персонала.
95. Особенности коучинга и его организация. Технологии коучинга.
96. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.
97. Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция». Виды эргатических функций.

98. Трудовая функция и функция средств труда. Проблема соотношения должностных обязанностей и реальных эргатических функций.

## **7. Перечень основной и дополнительной литературы**

### **Основная литература:**

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики : сборник научных трудов / под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева, Ю. В. Бессоновой ; Институт психологии Российской академии наук. – Москва : Институт психологии РАН, 2021. – Выпуск 10. – 446 с. : ил., табл., схем. – (Труды Института психологии РАН). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695547>

2. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии : сборник научных трудов / отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев ; Институт психологии Российской академии наук. – Москва : Институт психологии РАН, 2018. – 967 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695649>

### ***Дополнительная литература:***

1. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>
2. Эргономика : учебное пособие / В.В. Адамчук, Т.П. Варна, В.В. Воротникова и др. ; ред. В.В. Адамчук. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 254 с. - ISBN 5-238-00086-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119534>

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

### **8.1. Указания по проведению семинарских занятий**

#### **Семинар по теме 1.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Общие вопросы психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики**

1. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности (игра, учение и т.п.).
2. Теоретические и практические проблемы, изучаемые психологией труда, инженерной психологией и когнитивной эргономикой.
3. История отечественной и зарубежной психологии труда.
4. Исторические предпосылки возникновения эргономики.
5. Возникновение когнитивной эргономики и ее современное состояние.

### **Семинарское занятие 2.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление рефератов и эссе, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Методы психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда.**

1. Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда: история их использования в научных работах и современное состояние.
2. Психологическое профессиоведение: методология системного исследования профессиональной деятельности.
3. Дискуссия о признаках профессии.
4. Оценка «тяжести», «напряженности», «сложности», «монотонности» трудовых задач.
5. Информационный кризис в профессиографии, пути его преодоления.
6. Моделирование в когнитивной эргономике.
7. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности.

### **Семинарское занятие 3.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление рефератов и эссе, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Трудовая деятельность как система**

1. Структуры трудового процесса
2. Внешние компоненты трудового процесса
3. Внутренние компоненты трудового процесса

### **Семинарское занятие 4.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Психология субъекта труда.**

1. Профессиональный опыт, квалификация, умения, навыки, знания. Кривые развития навыков в процессе упражнения.
2. Значение психологического анализа профессии в совершенствовании содержания программы обучения профессии.

3. Принципы и методы оценки уровня профессиональной квалификации, профессиональных достижений.
4. Методы профконсультационной работы.

### **Семинарское занятие 5.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Регуляция состояний человека в трудовой деятельности**

1. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности.
2. Методы психологической экспертизы тяжести труда.
3. Психологический анализ несчастных случаев, ошибок и брака в работе.
4. Особенности комплексной экспертизы безопасности труда и техники.

### **Семинарское занятие 6.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление рефератов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Особенности когнитивной сферы человека в современных компьютеризованных видах труда.**

1. Факторы эффективного взаимодействия с компьютером.
2. Психологические особенности пользователя в структуре человеко-компьютерного взаимодействия.
3. Юзабилити-инженерия.
4. Цель когнитивной эргономики и ее основное отличие.
5. Когнитивные ограничения человека. Фундаментальные проблемы автоматизации.

### **Семинарское занятие 7.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление рефератов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Психологические особенности управленческой деятельности и управления.**

Критерии и методы оценки управленческих кадров.

Возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям управленческой деятельности.

### **Семинарское занятие 8.**

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Социально-психологическая диагностика трудовой деятельности и рабочего поведения**

1. Социально-психологические проблемы производственного коллектива.
2. Психологические аспекты организации команд.

### 3. Разработка и решение ситуационных заданий

#### Семинарское занятие 9.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление рефератов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Психологическое сопровождение трудовых кадров.**

1. Структура запроса на психологическое сопровождение трудовых кадров.
2. Психологические аспекты организации психологического сопровождения трудовых кадров.
3. Особенности различных форм профессионального обучения, развития и психологического сопровождения персонала

#### 4. Указания по проведению самостоятельной работы аспирантов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы
1.	Общие вопросы психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики	<b>Подготовка докладов:</b> 1. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности (игра, учение и т.п.). 2. Теоретические и практические проблемы, изучаемые психологией труда, инженерной психологией и когнитивной эргономикой. 3. История отечественной и зарубежной психологии труда. 4. Исторические предпосылки возникновения эргономики. 5. Возникновение когнитивной эргономики и ее современное состояние.
2	Методы психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда.	<b>Подготовка докладов:</b> 1. Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда: история их использования в научных работах и современное состояние. 2. Психологическое профессиоведение: методология системного исследования профессиональной деятельности. 3. Дискуссия о признаках профессии. 4. Оценка «тяжести», «напряженности», «сложности», «монотонности» трудовых задач. 5. Информационный кризис в профессиографии, пути его преодоления. 6. Моделирование в когнитивной эргономике. 7. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности
3	Трудовая дея-	<b>Построение схем:</b>



	тельность как система	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структуры трудового процесса</li> <li>2. Внешние компоненты трудового процесса</li> <li>3. Внутренние компоненты трудового процесса</li> </ol>
4.	Психология субъекта труда	<p><b>Подготовка докладов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Человек как субъект труда. Профессиональные признаки субъекта труда. Структура субъекта труда.</li> <li>2. Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система.</li> <li>3. Мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека</li> <li>4. Внешняя и внутренняя структура субъекта труда</li> </ol>
5.	Регуляция состояний человека в трудовой деятельности	<p><b>Подготовка докладов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Человеческий фактор» в травматизме и аварийности.</li> <li>2. Методы психологической экспертизы тяжести труда.</li> <li>3. Психологический анализ несчастных случаев, ошибок и брака в работе.</li> <li>4. Особенности комплексной экспертизы безопасности труда и техники.</li> </ol>
6.	Особенности когнитивной сферы человека в современных компьютеризованных видах труда	<p><b>Подготовка докладов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы эффективного взаимодействия с компьютером.</li> <li>2. Психологические особенности пользователя в структуре человеко-компьютерного взаимодействия.</li> <li>3. Юзабилити-инженерия.</li> <li>4. Цель когнитивной эргономики и ее основное отличие.</li> <li>5. Когнитивные ограничения человека. Фундаментальные проблемы автоматизации.</li> </ol>
7.	Психологические особенности управленческой деятельности и управления	<p><b>Формирование программы оценки управленческих кадров</b></p>
8.	Социально-психологическая диагностика трудовой деятельности и рабочего	<p><b>Подготовка рефератов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-психологические проблемы производственного коллектива.</li> <li>2. Психологические аспекты организации команд.</li> </ol> <p><b>Разработка и решение ситуационных заданий</b></p>

	поведения	
9.	Психологическое сопровождение трудовых кадров	<p><b>Подготовка рефератов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура запроса на психологическое сопровождение трудовых кадров.</li> <li>2. Психологические аспекты организации психологического сопровождения трудовых кадров.</li> <li>3. Особенности различных форм профессионального обучения, развития и психологического сопровождения персонала</li> </ol> <p><b>Разработка и решение ситуационных заданий</b></p>

**9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

*Перечень программного обеспечения:* MSOffice, PowerPoint.

*Ресурсы информационно-образовательной среды:*

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Организационно-методические аспекты подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) и ее представления к защите».

**10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

**Лекционные занятия:**

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций / слайдов.

**Семинарские занятия:**

- Аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук), демонстрационными материалами (наглядными пособиями).
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет;
- рабочие места аспирантов, оснащенные компьютерами с доступом в глобальную сеть Интернет.

## Лист регистрации изменений

Номер измене ния	Номер листа			Дата внесения изменения	Основание для внесения изменения	Всего листов в докумен те	Подпись ответственно го за внесение изменений
	измененно го	нового	изъятого				