




ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра психологии и педагогики


УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
психологии и педагогики
 М.В.Волкова
25 августа 2017 г.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа направлений и специальностей	37.00.00. Психологические науки
Направление подготовки:	37.03.01. Психология
Профиль:	Психология развития и образования

Разработал: к.пс.н., доцент Волкова М.В.

№ п/п	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2017 - 2018	№ 1	25 августа 2017 г.		25 августа 2017 г.
2	20__ - 20__	№	« » 20__ г.		« » 20__ г.
3	20__ - 20__	№	« » 20__ г.		« » 20__ г.
4	20__ - 20__	№	« » 20__ г.		« » 20__ г.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (квалификация (степень) «академический бакалавр») утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 августа 2014 года № 946 дисциплина «Психология труда» входит в состав дисциплин по выбору, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология труда» включает 32 темы. Темы объединены в шесть дидактических единиц: «Общая характеристика психологии труда», «Психология трудовой деятельности», «Человек как субъект труда», «Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом», «Человек в системе «Человек-Машина»», «Психология труда и задачи профессиональной подготовки».

Цель изучения дисциплины «Психология труда» – сформировать у студентов систему знаний, включающую принципы, подходы и теоретические концепции психологии труда, инженерной психологии и эргономики; представление о методах исследования и решения научно-практических задач, повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда; понятие о нормативных документах и методических руководствах по организации современного производства и управления.

Задачи дисциплины:

- выработка представления об основных тенденциях развития психологии труда, инженерной психологии, эргономики;
- рассмотрение методов изучения трудовой деятельности;
- изучение психологии трудовой деятельности;
- анализ вопросов психологии субъекта трудовой деятельности, мотивации труда, профессионального отбора, расстановки и аттестации кадров, профессиональной реабилитации и безопасности в труде;
- формирование умения грамотно и свободно использовать полученные знания в практической деятельности.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ)

Освоение дисциплины «Психология труда» направлено на формирование следующих планируемых результатов обучения студентов по дисциплине. Планируемые результаты обучения (ПРО) студентов по этой дисциплине являются составной частью планируемых результатов освоения образовательной программы и определяют следующие требования. После освоения дисциплины студенты должны:

Овладеть компетенциями:

Способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК-10);

Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);

Знать:

- основные термины и понятия психологии труда;
- историю становления науки;
- научные принципы, парадигмы и методы психологии труда как системы научного знания;

- особенности психологии труда как области знания, отрасли науки, учебной дисциплины и профессии;
- структуру эргатической системы, эргатические функции;
- компоненты трудового поста в организации;
- структуру субъекта труда;
- особенности психологического профессиоведения;
- специфику трудовой мотивации и удовлетворенности трудом;
- особенности развития человека как субъекта труда;
- особенности индивидуального стиля трудовой деятельности;
- психологию профессионального самоопределения;
- профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности;
- психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров;
- психологию профессиональной работоспособности;
- психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов;
- психологию безопасности в труде;
- историю и тенденции развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.

Уметь:

- применять на практике знания об эргатической системе и эргатических функциях;
- различать понятия – «профессия», «специальность», «трудоустройство» (должность), «профессиональная роль», «конкретная работа», «трудовая деятельность», «действие», «производственная операция»;
- использовать рациональные методы мотивации сотрудников организации;
- различать особенности индивидуального стиля трудовой деятельности;
- различать общие и специальные способности;
- проводить профотбор, расстановку и аттестацию кадров на предприятии;
- предупреждать последствия стресса;
- предупреждать развитие конфликтов;
- разрешать бытовые, деловые, трудовые и другие виды конфликтов;
- вести переговоры в качестве посредника при разрешении трудовых споров;
- владеть универсальными навыками разрешения профессионального конфликта;
- вырабатывать индивидуальную стратегию и тактику стрессоустойчивого поведения в сфере профессионального труда;
- применять нормы деловой этики и поведения для предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.

Владеть:

- навыками профессиографирования;
- навыками трудовой мотивации;
- навыками профотбора, расстановки и аттестации кадров;
- навыками ведения переговоров;
- навыками использования юмора для профилактики развития конфликтных ситуаций;
- навыками социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Для изучения дисциплины, необходимы знания и умения из дисциплин, изучаемых ранее по учебному плану:

1. «Общая психология»
2. «Социальная психология»
3. «Психология развития и возрастная психология»
4. «Педагогическая психология»
5. «Психофизиология»
6. «Общий психологический практикум»
7. «Психодиагностика»
8. «Практикум по психодиагностике»

Согласно учебному плану дисциплина «Психология труда» изучается на 4 курсе при заочной форме обучения.

5. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Курс
		4
Общая трудоемкость дисциплины	(4) 144	(4) 144
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	24	24
- лекции (Л)	8	8
- семинарские занятия (СЗ)	16	16
- практические занятия (ПЗ)		
- лабораторные занятия (ЛЗ)	-	-
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	120	120
- курсовая работа (проект)	-	-
- контрольная работа	-	-
- доклад (реферат)	-	-
- расчетно-графическая работа	-	-
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

6. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1.	Общая характеристика психологии труда	1	Психология труда как область знания	ПК-10 ПК-13
		2	Психология труда как отрасль науки, учебная дисциплина и профессия	
		3	История и тенденция развития психологии труда	
		4	Основные разделы психологии труда	
		5	Методы психологии труда	
2.	Психология трудовой деятельности	6	Эргатическая система, эргатические функции	ПК-10 ПК-13
		7	Физиологические основы трудовых процессов	
		8	Трудовой пост в организации и его компоненты	
		9	Психологическое профессиоведение	
		10	Сущность профессионального образования	
3.	Человек как субъект труда	11	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда	ПК-10 ПК-13
		12	Индивидуальный стиль трудовой деятельности	
		13	Функциональные состояния и эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности	
		14	Психология профессионального самоопределения	
		15	Профессионально-важные качества	

			личности, общие и специальные способности	
		16	Профессиональные деструкции	
4.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	17	Проблема удовлетворенности трудом и жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность	ПК-10 ПК-13
		18	Удовлетворенность работой и производительность труда	
		19	Общее представление о трудовой мотивации. Теории трудовой мотивации	
		20	Проблемы и мифы мотивации труда	
		21	Возможные смыслы труда	
5.	Человек в системе «Человек-Машина»	22	Понятие об «инженерной психологии»	ПК-10 ПК-13
		23	Человек в сложных технических системах	
		24	Принятие решений в деятельности человека-оператора	
		25	Смысловые и операциональные ошибки в труде человека-оператора	
		26	Проблема взаимодействия субъекта труда с компьютером	
6.	Психология труда и задачи профессиональной подготовки.	27	Психологические основы профотбора и расстановки кадров	ПК-10 ПК-13
		28	Психологические основы аттестации кадров	
		29	Психология профессиональной работоспособности	
		30	Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	
		31	Профессиональные конфликты	
		32	Психология безопасности в труде	

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

заочная форма обучения

№ п.п	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Психология труда как область знания.	4,5	-	-	-	-	4,5
2	Психология труда как отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
3	История и тенденция развития психологии труда.	4,5	-	-	-	1	3,5
4	Основные разделы психологии труда.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
5	Методы психологии труда.	4,5	-	-	-	1	3,5
6	Эргатическая система, эргатические функции.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
7	Физиологические основы трудовых процессов.	4,5	-	-	-	1	3,5
8	Трудовой пост в организации и его компоненты.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
9	Психологическое профессиоведение.	4,5	-	-	-	1	3,5
10	Сущность профессионального образования.	4,5	-	-	-	1	3,5

11	Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.	4,5	0,53	-	-	1	2,97
12	Индивидуальный стиль трудовой деятельности.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
13	Функциональные состояния и эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности.	4,5	-	-	-	-	4,5
14	Психология профессионального самоопределения.	4,5	-	-	-	1	3,5
15	Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.	4,5	-	-	-	1	3,5
16	Профессиональные деструкции.	4,5	-	-	-	-	4,5
17	Проблема удовлетворенности трудом и жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.	4,5	0,53	-	-	1	2,97
18	Удовлетворенность работой и производительность труда.	4,5	-	-	-	1	3,5
19	Общее представление о трудовой мотивации. Теории трудовой мотивации.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
20	Проблемы и мифы мотивации труда.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
21	Возможные смыслы труда.	4,5	-	-	-	1	3,5
22	Понятие об «инженерной психологии».	4,5	0,53	-	-	-	3,97
23	Человек в сложных технических системах.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
24	Принятие решений в деятельности человека-оператора.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
25	Смысловые и операциональные ошибки в труде человека-оператора.	4,5	-	-	-	1	3,5
26	Проблема взаимодействия субъекта труда с компьютером.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
27	Психологические основы профотбора и расстановки кадров.	4,5	-	-	-	1	3,5
28	Психологические основы аттестации кадров.	4,5	-	-	-	1	3,5
29	Психология профессиональной работоспособности.	4,5	-	-	-	1	3,5
30	Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.	4,5	0,53	-	-	-	3,97
31	Профессиональные конфликты.	4,5	-	-	-	1	3,5
32	Психология безопасности в труде.	4,5	0,58	-	-	-	3,92
Итого (ак. ч.):		144	8	-	-	16	120

8. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом предусмотрено проведение семинарских занятий по дисциплине.
Рекомендуемые темы для проведения семинарских занятий:

при заочной форме обучения:

1. История и тенденция развития психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Физиологические основы трудовых процессов.
4. Психологическое профессиоведение.

5. Сущность профессионального образования.
6. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда.
7. Психология профессионального самоопределения.
8. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.
9. Проблема удовлетворенности трудом и жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.
10. Удовлетворенность работой и производительность труда.
11. Возможные смыслы труда.
12. Смысловые и операциональные ошибки в труде человека-оператора.
13. Психологические основы профотбора и расстановки кадров.
14. Психологические основы аттестации кадров.
15. Психология профессиональной работоспособности.
16. Профессиональные конфликты.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрено.

10. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

11.1. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к зачету в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- подготовка к семинарским занятиям, самостоятельный поиск материала, работа с первоисточниками;
- дидактическое тестирование.

В комплект учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся входят:

- методические указания по освоению дисциплины;
- курс лекций;
- глоссарий;
- банк тестовых заданий;
- фонд оценочных средств.

11.2. КУРСОВАЯ РАБОТА (ПРОЕКТ)

Учебным планом не предусмотрено.

12. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

12.1. ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ЗАЧЕТА

1. Объект, предмет и задачи психологии труда.
2. Психологические признаки труда.
3. Связь психологии труда со всеми отраслями психологии.
4. История зарубежной психологии труда.

5. Психология труда в России.
6. Современные тенденции развития психологии труда.
7. Основные разделы психологии труда. Психология труда в широком и узком смысле. Инженерная психология. Эргономика. Организационная психология. Профессиональная ориентация. Профессиональное обучение.
8. Методы психологии труда.
9. Эргатическая система, эргатические функции.
10. Физиологические основы трудовых процессов.
11. Трудовой пост в организации и его компоненты.
12. Профессиографирование и профессиограммы.
13. Методы профессиографии.
14. Профессиональные задачи и особенности трудовых действий по их выполнению.
15. Психологические типологии профессий.
16. Сущность профессионального образования.
17. Развитие профессионального самосознания.
18. Субъект труда и его структура.
19. Развитие человека как субъекта труда.
20. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.
21. Функциональные состояния и эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности.
22. Психология профессионального самоопределения.
23. Профессиональная пригодность.
24. Профорентация как комплексная социальная проблема.
25. Профконсультация, ее виды.
26. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.
27. Профессиональные деструкции.
28. Проблема удовлетворенности трудом и жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.
29. Удовлетворенность работой и производительность труда.
30. Общее представление о трудовой мотивации.
31. Теории трудовой мотивации.
32. Проблемы и мифы мотивации труда.
33. Возможные смыслы труда.
34. Понятие об «инженерной психологии».
35. Человек в сложных технических системах.
36. Принятие решений в деятельности человека-оператора.
37. Смысловые и операциональные ошибки в труде человека-оператора.
38. Проблема взаимодействия субъекта труда с компьютером.
39. Психологические основы профотбора и расстановки кадров.
40. Психологические основы аттестации кадров.
41. Психология профессиональной работоспособности.
42. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.
43. Профессиональные конфликты.
44. Психология безопасности в труде.

12.2. ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ ТЕСТА

Задание 1

К психологическим признакам труда относят:

- сознательное предвосхищение социально ценного результата**
- сознание межличностных производственных зависимостей и отношений**
- сознательное предвосхищение личностно ценностного результата
- случайный выбор, применение средств деятельности

Задание 2

Психология в модели Б.М. Кедрова расположена:

в центре равнобедренного треугольника

у основания треугольника

в вершине треугольника

вне треугольника

Задание 3

Принцип, который фиксирует центральное положение человека в структуре деятельности, называется:

принцип антропоцентризма

принцип детерминизма

принцип единства сознания и деятельности

принцип специфичности

Задание 4

Термин «психотехника» ввел:

В. Штерн

Ф. Тейлор

Дж. Ламетри

Г. Мюнстенберг

Задание 5

Первым организатором и руководителем психотехнического направления в Советской России был:

И.Н. Шпильрейн

И.М. Сеченов

В.М. Бехтеров

Г.В. Чепланов

Задание 6

К функциям материального производства относятся:

организация среды, оперативно-тактические действия

интеграция эмоционального опыта

построение тактических планов деятельности

ремонт и обслуживание внешних средств труда

Задание 7

К внешним функциональным средствам труда относят:

выразительные средства поведения и речи человека

средства обработки информации

мотивы труда

образцы, цели

Задание 8

Группа родственных специальностей носит название:

профессия

квалификация

должность

рабочее место

Задание 9

Достигнутый уровень и качество жизни (ценностное, духовное, материальное), открывающее личности новые возможности для самореализации:

жизненная перспектива

интегральная индивидуальность

жизненная позиция
линия жизни

Задание 10

К уровню отношений личности с миром в иерархии структуры личности по Д.А.Леонтьеву относят:

смыслы жизни

свободу, ответственность, духовность
пути, которые мы выбираем
«Я»

Задание 11

Моделирование проблемной ситуации в искусственных условиях находится в ведении:

лабораторного эксперимента

естественного эксперимента
тестового метода
комплексного метода

Задание 12

Метод психологии труда, сочетающий в себе все составляющие неэкспериментальных и экспериментальных методик, носит название:

комплексный

трудовой
критических инцидентов
анамнеза

Задание 13

Соответствие между принципами и их составляющими:

принцип конкретности	Выявляет профессиональные задачи и степень их значимости
принцип целостности	Профессиональная деятельность не должна рассматриваться как механическая сумма элементарных действий, операций
принцип деятельностного опосредования	Своеобразие предметного и функционального содержания трудовой деятельности определяет специфику содержания сознания, опыта субъекта труда
принцип системной детерминации	Учитывает зависимость профессии от особенности организации

Задание 14

К разновидности метода наблюдения относятся:

«фотография» рабочего дня

беседа
алгоритмическое описание трудовой деятельности
метод коллективной дискуссии

Задание 15

Двухфакторную теорию трудовой мотивации предложил:

Ф. Герцберг

А. Маслоу
Г. Мюнстерберг
Д. Мак. Клеlland

Задание 16

Показатель успешности в труде, признаком которой являются высокое качество и скорость работы, носит название:

эффективность труда

профессиональные интересы
профессиональные склонности
удовлетворенность трудом

Задание 17

Человека, владеющего вершинами мастерства, имеющего потребность передать свой опыт другим людям, реально осуществляющего роль учителя по отношению к новым работникам, называют:

наставник

интернал
мастер
авторитет

Задание 18

Острота зрения достигает максимума в:

20 лет

15 лет
30 лет
40 лет

Задание 19

К уровню свойств организма в концепции интегральной индивидуальности В.С. Мерлина относят:

общесоматические свойства

темперамент
психические свойства личности
возрастно-половые свойства

Задание 20

Для изучения индивидуального стиля деятельности используют:

метод анализа продуктов труда

метод экспертных оценок

беседу

интроспекцию

Задание 21

Направленность личности включает следующие аналогичные компоненты:

мотивы

ценностные ориентации

темперамент
характер

Задание 22

Профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одной ступени профессионализма на другую, называют:

профессиональная карьера

выбор профессии
профессиональная идентичность
профессиональная идеология

Задание 23

Этап процесса формирования профессиональной пригодности субъекта, в результате

которого осуществляется подготовка ребенка, подростка к труду и выбору профессии, называется:

трудовое воспитание и обучение

профессиональная ориентация

профессиональный отбор

профессиональная аттестация

Задание 24

Владение приемами профессионального общения, сотрудничества, позволяющими успешно выполнять совместную деятельность, ответственность за результаты своего труда, называется:

социальная компетентность

специальная компетентность

личностная компетентность

индивидуальная компетентность

Задание 25

Процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений и навыков, носит название:

обучение

функциональные обязанности

квалификационные требования

ориентация

Задание 26

Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации, называется:

оценка персонала

функциональные обязанности

квалификационные требования

обучение

Задание 27

Юридически определенный порядок оценки специалистов, который проходит на предприятиях через установленный промежуток времени, называется _____.

Ответ: **аттестация.**

Задание 28

Максимальную продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности; выносливость характеризует следующий показатель:

потенциальная работоспособность

общая работоспособность

профессиональная работоспособность

актуальная работоспособность

Задание 29

Фаза динамики работоспособности, отличающаяся нарушением функциональных возможностей человека, называется:

фаза срыва

предстартовое состояние

вработывание

конечный порыв

Задание 30

Социально-трудова реадаптация инвалидов в виде возврата к труду, но при снижении

квалификации относится к:

производственной реадaptации

специализированно-производственной реадaptации

лечебно- производственной реадaptации

внутрисемейной реадaptации

Задание 31

Коллектив тружеников, объединяющих свои усилия и способности для развития производства, принимающих активное участие в решении социально-экономических проблем, называется:

организация

общество

группа

государство

Задание 32

Происшествие, в котором, помимо технической аварии, гибнут люди, называется –

Ответ: **катастрофа.**

13. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

13.1. ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бухова, С.В. Психология труда. Электронная презентация / С.В. Бухова. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 60 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229236>

2. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда.- М.: Издательство Московского психолого-социального ин-та, 2010.-536 с.

3. Манухина, С.Ю. Психология труда. Хрестоматия. Учебно-методический комплекс / С.Ю. Манухина. - М. : Евразийский открытый институт, 2011. - 275 с. - ISBN 978-5-374-00221-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711>

4. Социальная психология труда. Теория и практика / под ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М. : Институт психологии РАН, 2010. - Т. 1. - 488 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0199-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87644>

5. Социальная психология труда. Теория и практика / под ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. - М. : Институт психологии РАН, 2010. - Т. 2. - 448 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0202-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86265>

13.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлев, В.А. Бодров. - М. : Институт психологии РАН, 2009. - Вып. 1. - 616 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0159-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87258>

2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлев, В.А. Бодров. - М. : Институт психологии РАН, 2011. - Вып. 2. - 624 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0182-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87427>

3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознов, А.Л. Журавлев. - М. : Институт психологии РАН, 2014. - Вып. 6. - 528 с. :

ил., схем. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0296-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640>

4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В.А. Бодров. - М. : Институт психологии РАН, 2012. - Вып. 4. - 480 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0245-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221126>

5. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Институт психологии, Российская академия наук ; под ред. А.А. Обознов, А.Л. Журавлев. - М. : Институт психологии РАН, 2013. - Выпуск 5. - 426 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0273-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271585>

6. Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. - М. : Институт психологии РАН, 2008. - 353 с. - ISBN 978-5-9270-0146-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87221>

7. Харитонов, Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности : монография / Е.В. Харитонов ; Институт психологии, Российская академия наук. - М. : Институт психологии РАН, 2014. - 416 с. - Библиогр.: с. 347-382. - ISBN 978-5-9270-0280-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271647>

13.3. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

1. Психолого-педагогическая библиотека – <http://www.koob.ru>
2. Крупнейший портал по учебе – <http://ucheba-legko.ru/>
3. Библиотека - <http://psylib.myword.ru>

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Психология труда» для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Психология», осуществляется в виде лекционных и семинарских занятий, в ходе самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студенты должны подготовиться к семинарским занятиям, изучить лекционные материалы и другие источники (учебники и учебно-методические пособия), подготовиться к ответам на контрольные вопросы и тестовые задания.

Дисциплина «Психология труда» включает 32 темы.

Для проведения лекционных занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

заочная форма обучения

1. Психология труда как отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.
2. Основные разделы психологии труда
3. Эргатическая система, эргатические функции
4. Трудовой пост в организации и его компоненты
5. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда
6. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
7. Проблема удовлетворенности трудом и жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность
8. Общее представление о трудовой мотивации. Теории трудовой мотивации
9. Проблемы и мифы мотивации труда
10. Понятие об «инженерной психологии»
11. Человек в сложных технических системах
12. Принятие решений в деятельности человека-оператора
13. Проблема взаимодействия субъекта труда с компьютером
14. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов
15. Психология безопасности в труде

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;

- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;

- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;

- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;

- создайте свою систему сокращения слов;

- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;

- дополняйте материал лекции информацией;

- задавайте вопросы лектору;

- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.

- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось

«заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста-человековеда...

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения семинарских занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 8 разделом рабочей программы дисциплины:

при заочной форме обучения:

1. История и тенденция развития психологии труда
2. Методы психологии труда
3. Физиологические основы трудовых процессов
4. Психологическое профессиональное образование
5. Сущность профессионального образования
6. Субъект труда и его структура. Развитие человека как субъекта труда

7. Психология профессионального самоопределения
8. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности
9. Проблема удовлетворенности трудом и жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность
10. Удовлетворенность работой и производительность труда
11. Возможные смыслы труда
12. Смысловые и операциональные ошибки в труде человека-оператора
13. Психологические основы профотбора и расстановки кадров
14. Психологические основы аттестации кадров
15. Психология профессиональной работоспособности
16. Профессиональные конфликты

Семинарское занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на семинарских занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к семинарскому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью семинарских занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к семинарскому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на семинарском занятии получить на них ответы.

В процессе работы на семинарском занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотносить, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после семинарского занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Семинарское занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на семинарском занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он

осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/>
2. Справочная правовая система Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>

На рабочих местах используется операционная система Microsoft Windows, пакет Microsoft Office, а также другое специализированное программное обеспечение. В вузе есть два компьютерных класса, оснащенных лицензионным программным обеспечением – MS office, MS Project, Консультант + агент, 1С 8.2, Visual Studio, Adobe Finereader, Project Expert. Большинство аудиторий оборудовано современной мультимедийной техникой.

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

1. Экран
2. Мультимедиа-проектор
3. Компьютеры
4. Телевизор