



**Чодураа Монгуш
Чочагай Монгуш**

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

667000, г. Кызыл, Ленина, 36
Тувинский государственный университет
Издательство ТувГУ

Кызыл
2017

ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет»
Кызылский педагогический институт
Кафедра психологии

Чодураа Монгуш
Чочагай Монгуш

Психология труда

Учебно-методическое пособие

КЫЗЫЛ
2017

УДК 159.9:331.101.3(075.8)

ББК 88.4я73

М77

Печатается по решению учебно-методического совета
Тувинского государственного университета
от 19 октября 2017 г.

Авторы:

Ч.Н. Монгуш, к.психол.н., доцент кафедры психологии
Ч.Н. Монгуш, старший преподаватель кафедры психологии

Рецензенты:

Н.О. Товуу, д.психол.н., профессор кафедры психологии
Монгуш А.З., директор ГБОУ РЦПМСС «Сайзырал»

Монгуш Ч.Н.

Психология труда: учебно-методическое пособие / Чодураа
Монгуш, Чочагай Монгуш. – Кызыл: Изд-во ТувГУ, 2017. – 70 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов по направлениям подготовки бакалавриата 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, 37.03.01 Психология (очной, очно-заочной, заочной формы обучения), для использования на практических занятиях, а также при самостоятельной работе в качестве дополнения к теоретическому материалу.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
Тематический план курса	6
Модуль 1. Введение в психологию труда	6
Модуль 2. Основные проблемы психологии труда.....	7
Темы и задания для семинарских занятий	14
Тестовые задания.....	32
Перечень вопросов к зачёту	42
Примерные темы для контрольных работ.....	43
Примерная тематика реферативных и курсовых работ	46
Психодиагностические методики, которые необходимо освоить студентам в рамках курса	52
Тезаурус	53
Список литературы.....	68

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Данное учебно-методическое пособие является частью общей профессиональной подготовки бакалавров по направлениям 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, 37.03.01 Психология. Курс предназначен для обеспечения ориентировки студентов в специфических психологических составляющих труда (являющегося предметом многих наук). Пособие представляет собой изложение ряда теоретических аспектов. Это позволит молодому специалисту: уверенно сохранять профессиональную позицию в работе, взаимодействовать с представителями смежных областей знания о труде при решении междисциплинарных задач. Студент получит возможность сформировать систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений обо всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда, понимаемого в самом широком смысле слова как производство материальных предметов, или информации, или полезных действий по обслуживанию людей, по управлению социальными процессами.

Цель освоения дисциплины «Психология труда» – сформировать у студентов представление о психологии труда как системе психологических знаний о труде как деятельности и трудящемся как ее субъекте, освоение принципов, подходов и теоретических концепций психологии труда; овладение навыками комплексного и системного анализа проблем.

Задачи курса состоят в следующем:

- ознакомление студентов с теоретическими основами психологии труда;
- формирование у них общего представления об основных методах психологии труда;
- раскрытие перед будущими специалистами ценностно-смысловых аспектов трудовой деятельности.
- освоение методов исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;
- обеспечение готовности в решении стандартных научно-

практических задач, предполагающих использование достижений психологии на основе нормативных документов и методических руководств в сфере организации современного производства и управления;

- формирование представлений о закономерностях психической регуляции трудовой деятельности;

- формирование навыков применения психодиагностических методик для решения задач профотбора и профориентации.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА

Модуль I. Введение в психологию труда

1.1 Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия

Актуальность психологии труда в условиях современного общества. Понятие «человеческий фактор», отличие человека от автоматической системы. Представление о проблемах, изучаемых психологией труда. Общие вопросы инженерной психологии. Эргономика и ее место в системе других наук.

Психология труда как область знания. Отражение до научного осмысления трудовой деятельности в различных формах народного творчества. Основы трудового воспитания и психологические приемы саморегуляции трудовой деятельности, закрепленные в мифах, сказках, обрядах, песнях, танцах, пословицах и поговорках. Развитие представлений о труде, связанное с изменением условий и содержания труда в ходе исторического развития общества. Тенденция гуманизации труда.

Психология труда как наука. Объект, предмет и задачи психологии труда. Связь психологии труда с другими науками о труде – социологией, экономикой, философией, физиологией труда, гигиеной труда, педагогикой, трудовым правом и эргономикой. Связь психологии труда с другими психологическими науками - общей психологией, психофизиологией, возрастной и педагогической психологией, патопсихологией и медицинской психологией, психологией управления и организационной психологией.

Психология труда как учебная дисциплина. Разделы психологии труда, их краткая характеристика.

Психология труда как профессия: практикоориентированные задачи, стоящие перед психологом на производстве, в организации; требования, предъявляемые к специалисту в области психологии труда. Работа психолога в службе занятости населения, центре профориентации.

1.2 Труд как вид деятельности. История психологии труда. Методы психологии труда

Признаки и виды труда. Структура основных компонентов человека как субъекта труда. Понятие «эргатическая система». Основные эргатические функции.

Понятие профессиональной деятельности. Предмет, цели, средства, условия труда. Отрасли труда. Психологическая структура профессиональной деятельности. Классификация и виды трудовой деятельности. Критерии напряженности труда.

История отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества.

Развитие психологии труда - основные отправные точки - развернутая программа по профотбору во время 1 Мировой войны, Хотторнский эксперимент (1924-1936), психологическая программа по военной авиации (1947).

История развития психологии труда в США, Англии, Германии, в странах Южной и Юго-Восточной Европы.

Основные пути развития психологии труда в России.

Концептуальные подходы психологии труда и организационной психологии

Методы построения теории в психологии труда. Эмпирико-познавательные методы. Методы диагностики. Методы анализа и интерпретации эмпирических данных.

Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения, развития субъекта труда; консультирование; методы коррекции поведения, состояния субъекта труда; методы реконструкции рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, способов планирования труда, нормирования и контроля.

Модуль 2. Основные проблемы психологии труда

2.1 Психологические основы изучения и классификации профессий

Психологическое профессиоведение — основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации.

Понятия: «профессия», «специальность», «трудовой пост» (должность), «профессиональная роль», «конкретная работа», «трудовая деятельность», «действие», «производственная операция».

Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма» профессионала.

Методы профессиографии.

Обзор психологических классификаций профессий. Многопризнаковая и многоуровневая психологическая классификация профессий (Е.А. Климов).

Психологические типологии профессий: классификация профессий, созданная в целях профориентации и профконсультации; классификация по степени тяжести труда, по степени интеллектуальной сложности; классификации профессий в целях профессиональной психодиагностики, построенные на основе факторного и кластерного анализа, метода распознавания образов; типологии трудовых задач в инженерной психологии и др.

2.2 Психология трудовой мотивации

Хоторнские эксперименты, концепция человеческих отношений в научном управлении и проблема удовлетворенности трудом; проекты гуманизации труда, оценка качества труда в организационном проектировании. Содержательно-структурные и процессуальные концепции трудовой мотивации. Классификация мотивационных ожиданий оптанта при выборе профессии.

Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности, оценка своеобразия ценностных ориентации, преобладающих мотивов труда, профессиональных интересов, смысло-жизненных ориентации личности).

2.3 Профессиональное развитие человека.

Кризисы профессионального развития

Развитие человека как субъекта труда и профессиональный жизненный путь. Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Жизненный путь профессионала, варианты профессиональных карьер. Психология труда и акмеология.

Психологические основы трудового и профессионального воспитания.

Теория профессионального развития Е.А. Климова. Стадии профессионализации. Виды компетентности по А.К. Марковой.

Нормативные и ненормативные кризисы личности (Э.Ф. Зеер). Биографические кризисы (Р.А. Ахмеров): кризис нереализованности, кризис бесперспективности, кризис опустошенности.

Феномен эмоционального выгорания: причины, симптомы, профилактика.

Нормальное профессиональное развитие и профессиональная деформация.

Профессиональный стресс. Причины развития профессионального стресса. Проявление стресса на уровне ЦНС, на психическом и физиологическом уровнях («эффекты стресса»). Диагностика стресса. Профилактика профессионального стресса.

2.4 Психология профессиональной подготовки и переподготовки

Психологические основы профессиональной подготовки и переподготовки. Профессиональный опыт, квалификация, знания, умения, навыки. Кривые развития навыков в процессе упражнения. Явления переноса навыков (положительного и отрицательного). Автоматизация навыков и автоматизм. Использование теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональном обучении. Идеи программированного обучения в профессиональной подготовке. Системный подход в профессиональном обучении. Психологическая оптимизация методов профессионального

обучения. Активные методы обучения. Психологические требования к созданию тренажеров и других обучающих систем. Методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Изменение структуры профессионально важных качеств в процессе становления профессионала. Опыт формирования и развития профессионально важных качеств, способностей, умений. Психологические вопросы адаптации новых работников в организациях, переподготовки кадров, а также адаптации кадровых сотрудников к нововведениям.

2.5 Проблема индивидуальности в труде.

Индивидуальный стиль трудовой деятельности

Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Концепция интегральной индивидуальности, уровни исследования индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

2.6 Профессиональная пригодность и профессиональный отбор

Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности. Природа способностей как продукта социализации индивида в системе внешних и внутренних (в том числе биологически детерминированных) условий. Относительная и абсолютная профпригодность. Психологически обоснованные способы оптимизации соответствия человека требованиям профессии (профессиональный отбор, профессиональная ориентация и консультация по выбору профессии, профессиональное обучение, рационализация труда).

Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров в организациях. Этапы разработки системы прогнозирования профессиональной эффективности. Методы диагностики профессиональных

способностей. Требования к методам диагностики и прогноза профессиональной эффективности (валидность, надежность, дифференцированность, экономичность). Технология работы психологов в центрах оценки персонала. Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы).

2.7 Оценка персонала и профессиональная аттестация

Проблема стабилизации кадрового состава организации, анализ причин чрезмерной текучести кадров. Аттестация трудовых постов (должностей) в организации на основе методов профессиографии. Программы перемещения кадров в организации. Аттестация работающего персонала. Выдвижение кадрового резерва. Методы оценки успешности профессиональной деятельности.

2.8 Профессиональная ориентация и профессиональное консультирование

Психология профессионального самоопределения. Профориентация как комплексная социальная проблема. Психологические аспекты профориентации молодежи и реориентации безработных. Типы профессиональных карьер. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная профконсультация как условие активизации профессионального самоопределения. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии, условия создания приемлемого личного профессионального плана. Задачи профконсультации, принципы и методы работы психолога-практика в роли профконсультанта. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации. Психологическая и врачебная профконсультация. Анализ возможностей и ограничений в отношении точности и дальности профконсультационного прогноза.

2.9 Психология профессиональной работоспособности.

Функциональные состояния в труде

Вводные понятия: «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» (актуальная и потенциальная), «функциональное состояние человека в трудовой деятельности». Задачи исследования и диагностики функциональных состояний в труде. Обусловленность функциональных состояний субъекта труда характером профессиональной нагрузки, условиями труда и его внутренними ресурсами.

Виды функциональных состояний, их динамика в труде. Острые и хронические состояния. Особые функциональные состояния в труде: предстартовая готовность, состояние вработывания, оптимальная работоспособность, утомление, «конечный порыв», переутомление, психическое пресыщение, поглощенность процессом труда («поток»), стресс. Усталость как субъективное переживание состояния утомления. Экстремальные состояния в труде; адаптация и дезадаптация, посттравматические состояния; копинг-поведение (поведение, способствующее конструктивному преодолению стресса). Современные информационные технологии и информационный стресс. Виды монотонии (сенсорная и моторная), объективные критерии монотонности труда, гиподинамия, сенсорная депривация; психологические способы преодоления монотонности труда.

Психологические методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний в труде.

Принципы и методы диагностики функциональных состояний человека в труде.

2.10 Психологические аспекты социально-трудовой адаптации больных и инвалидов

Работоспособность личности как один из критериев психического здоровья. 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. Психология трудотерапии как

способа восстановления нарушенных психических функций при ранениях верхних конечностей.

Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных. Возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни. Типичные нарушения работоспособности при выраженных акцентуациях личности. Характеристики трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях.

2.11 Психология группового субъекта труда.

Психология безопасности труда

Психология совместной трудовой деятельности. Диагностика совместимости при формировании производственных команд. Социально-психологический климат в трудовом коллективе, методы диагностики, способы оптимизации. Формы организации труда и трудовая мотивация. Психология труда и организационная культура. Психологическое обеспечение нововведений. Лидерство, авторитет, власть в организациях. Психология труда руководителя (менеджера, предпринимателя). Профессиональное общение, коммуникативная компетентность, ее диагностика и развитие.

Профессиональные конфликты. Типы конфликтов в производственных организациях (внутриличностные, ролевые, конфликты личности и группы, межличностные и межгрупповые). Типичные источники конфликтов - объектные (организационно-структурные) и субъектные. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Модели развития конфликта как процесса. Отражение конфликтной ситуации в сознании её участников. Способы управления разрешением конфликтной ситуации (направленные на объектные факторы или на участников конфликта). Индивидуальные стили поведения в конфликтной ситуации. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях. Профессиональные конфликты и смена профессии.

Профессиональные конфликты и кризисы профессионального становления личности.

Психология труда, инженерная психология и эргономика в изучении и профилактике происшествий. Человеческий фактор в происшествиях: несчастный случай, травма, авария, катастрофа. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Мотивация и безопасность труда. Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Информационная и психологическая безопасность в организациях. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие 1.

Психология труда, ее предмет и задачи.

Категориальный аппарат.

Вопросы для обсуждения:

1. Что объединяет и отличает психологию труда, инженерную психологию и эргономику?
2. Что объединяет и отличает такие дисциплины, как психология труда, менеджмент, организационное поведение, организационная психология, психология управления, экономическая психология?
3. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
4. Каковы основные проблемы современной отечественной психологии труда?
5. Что такое «эргономика»?
6. Как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?
7. Назовите основные разделы психологии труда.

8. Какие основные трудности возникают при изучении профессиональной деятельности в современных условиях на многих российских предприятиях?

Практические задания:

1. Какие пословицы и поговорки о труде Вы знаете? Объясните, как Вы каждую из них понимаете (задание 1).
2. Задайте вопрос знакомому специалисту (в любой профессиональной области): «С какими психологическими проблемами ему приходилось сталкиваться в своей работе? Как он их решал: с помощью психолога, самостоятельно, с помощью других специалистов, коллег, близких людей? Ответ оформите в письменном виде (задание 2).
3. Составьте словарь основных понятий психологии труда (задание 3).

Составьте схемы разных классификаций методов психологии труда и по одной из них оформите таблицу с описанием каждого метода. Ответьте на вопрос: Какая группа методов считается наименее проработанной в психологии труда: организационные методы, методы сбора эмпирических данных, методы обработки данных или методы интерпретации полученных результатов?

Литература:

1. Дикая, Л.Г. Итоги и перспективные исследования в психологии труда в 21 веке / Л.Г. Дикая // Психологический журнал. - 2002. - Т. 23. - № 6. – С.18-38.
2. Душков, Б.А. Психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика / Б.А. Душков. – М.: Деловая книга, 2000. – 462 с.
3. Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. - М.: Изд-во МГУ, 1988. - 199 с.
4. Леонова, А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития (хрестоматия) / А. Б. Леонова, О.Н. Чернышева. - М., 1995. – 448 с.
5. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
6. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

Семинарское занятие 2.

История психологии труда

Вопросы для обсуждения:

1. Существовала ли в дореволюционной России психология труда как отрасль науки?
2. Какие задачи практики выдвигались дореволюционными инженерами и требовали научно-психологических знаний?
3. Какие задачи, связанные с психологическими знаниями, ставили дореволюционные врачи и физиологи?
4. Какого рода психологические знания требовалось разрабатывать в области общего и профессионального образования дореволюционной России?
5. Что такое НОТ? Почему «нотовское движение» в нашей стране получило развитие в 20-е гг. XX в. и было свернуто в 30-е гг.?
6. Как назывались научные дисциплины, изучавшие человека в труде, в России 20-х гг. XX в.?
7. Кто был лидером советской индустриальной психотехники?
8. Когда было свернуто психотехническое движение в нашей стране и что послужило ближайшей причиной этого события?
9. В чем состояли положительные достижения отечественной индустриальной психотехники?
10. Когда в нашей стране возобновились исследования в области психологии труда?
11. Как Вы поняли из лекционного материала, психология труда развивалась неравномерно. Какие социально-экономические процессы повлияли на бурное развитие психологии труда в отдельные периоды ее становления?
12. Какие направления психологии труда, на Ваш взгляд, сегодня являются наиболее перспективными? Почему?

Составьте таблицы

«Этапы становления психологии труда в России» (Таблица 1),
«Этапы становления психологии труда за рубежом» (Таблица 2).

Литература:

1. Климов, Е.А. История психологии труда в России: учеб. пособие /Е.А. Климов, О.Г. Носкова. - М. 1992.

2. Носкова, О.Г. История психологии труда в России (1917-1957): учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 334 с.
3. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
4. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

Семинарское занятие 3.

Психологические основы изучения и классификации профессий

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое профессиограмма и психограмма? По каким схемам проводится психологическое изучение профессий? Как фиксируются результаты анализа труда?
2. Для каких целей проводят психологическое изучение профессий? Каковы разновидности профессиограмм?
3. Перечислите методы профессиографирования.
4. Для решения каких задач необходимо использовать классификации профессий? Какие типологии профессий разработаны в психологии труда, в других науках?
5. По каким основаниям проводятся классификации профессий?
6. Как влияют на развитие личности работника разные профессии?
7. В чем своеобразие перечисленных ниже профессий - массовая профессия, рабочая профессия, дефицитная профессия, престижная профессия, свободная профессия, уникальная профессия, новая профессия, мирная профессия, женская или мужская профессия, профессия широкого профиля, рискованная профессия, вымирающая профессия, теневая профессия, семейная профессия, экзотическая профессия, вечная профессия.

Сообщение* на тему «Какие профессии нужны в России и в РТ в настоящее время». Сообщение дополнить результатами опроса представителей разных профессий.

Практические задания:

1. Составить формулу профессий: актер драматического театра, продавец продовольственных товаров (задание 4).
2. Составить профессиограмму психолога и педагога (задание 5).
3. Сделать сравнительный анализ разных классификаций профессий (задание 6).
4. Раскройте следующие понятия: психологическая адаптация, профессиограмма, профессиональный опыт, псевдопрофессионализм, профессионально-важные качества, труд, профессиональная реадaptация, квалификация (задание 7).

Литература:

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: УГППУ, 1997. - 244 с.
2. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
3. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

Семинарское занятие 4.

Психология трудовой мотивации

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы возможные виды побуждений в труде?
2. Какие эмоциональные переживания может порождать труд? Что такое «удовлетворенность трудом»?
3. Как связаны степень удовлетворенности трудом и эффективность труда работника?
4. Можно ли влиять на мотивы труда через проектирование работы?
5. Что такое потребность, каковы основные виды потребностей человека? Каковы типичные потребности, удовлетворяемые в труде?
6. Чем отличается мотив от стимула?
7. Как соотносятся понятия мотива и смысла в трудовой деятельности?
8. В чем суть теории потребностей А. Маслоу и каково ее значение для практики управления персоналом?

9. Какие группы факторов труда исследовал Ф. Герцберг?
10. Как результаты эмпирического исследования Ф. Герцберга можно использовать в ответе на вопрос: всегда ли продуктивен в работе человек, удовлетворенный трудом?
11. В чем суть теории ожиданий В. Врума и каково значение этой теории для практики работы с персоналом?
12. Какими методами можно диагностировать мотивационные образования работника?
13. Какие факторы влияют на возникновение у субъекта «состояние потока» в деятельности?
14. Какие эксперименты подтверждают эффективность концепции «обогащения труда»?
15. В чем суть Йельского технологического проекта и какие эксперименты подтверждали его эффективность?
16. В чем преимущества и недостатки разделения производственного процесса на простые повторяющиеся операции? В каких исторических условиях эта форма организации труда появилась и была эффективна, когда и почему она перестала быть эффективной?
17. Какие факторы, влияющие на удовлетворенность трудом молодых рабочих, были выявлены в исследовании В.А. Ядова и др. «Человек и его работа» (1967)?
18. Какие психические образования отнесены В.А. Ядовым (1979) к диспозициям личности и какие из них играют решающую роль в прогнозировании профессионального поведения личности?
19. Почему, на Ваш взгляд, рассматривая процесс профессионального развития личности, многие ученые уделяют внимание детскому возрасту (от рождения до периода выбора профессии), когда человек еще напрямую не связан с профессиональной деятельностью?
20. В чем состоят основные приобретения и типичные проблемы человека как субъекта труда на основных стадиях его профессионального развития?
21. Что относится к нормативным кризисам профессионального развития личности?
22. Какова природа профессиональной деформации личности?
23. Что такое «профессиональное выгорание» и «трудоголизм»?

24. Каковы факторы, способствующие профессиональному развитию?

25. Какие методы используются в исследовании человека как субъекта труда?

Практические задания

1. Сделайте сравнительный анализ разных теорий трудовой мотивации (задание 8).

2. Раскройте следующие понятия: компетентность, профессионализм, психограмма, профессия, синдром эмоционального выгорания, трудоголизм, дезадаптация, профессиональная деформация (задание 9).

Литература:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.

2. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

4. Управление персоналом: учеб. / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ереминой. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. - 423 с.

5. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда: учеб. пособие. - М.: "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО МОДЭК, 1997. - 352 с.

6. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.

Семинарское занятие 5.

Профессиональное развитие человека.

Кризисы профессионального развития

Вопросы для обсуждения:

1. Почему, на Ваш взгляд, рассматривая процесс профессионального развития личности, многие ученые уделяют внимание детскому возрасту (от рождения до периода выбора профессии), когда человек еще напрямую не связан с профессиональной деятельностью?

2. В чем состоят основные приобретения и типичные проблемы человека как субъекта труда на основных стадиях его профессионального развития?
3. Что относится к нормативным кризисам профессионального развития личности?
4. Какова природа профессиональной деформации личности?
5. Что такое «профессиональное выгорание» и «трудоголизм»?
6. Каковы факторы, способствующие профессиональному развитию?
7. Какие методы используются в исследовании человека как субъекта труда?

Оформите таблицу «Этапы профессионального развития»
(Таблица 3).

Литература:

1. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
2. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
3. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
4. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005.–479 с.
5. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО МОДЭК, 1996. - 256 с.
6. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения: учеб. пособие. - М.: МГППИ, 1999. - 108 с.

Семинарское занятие 6.

Проблема профессиональной подготовки и переподготовки.

Вопросы для обсуждения:

1. Какова роль психологии труда в содействии функциональному развитию человека как субъекта труда?
2. В чем заключаются психологические основы трудового воспитания и профессионального обучения?

3. Приведите пример общетрудовых и специальных умений. В чем проблема «переноса навыков»?
4. Чем отличаются навыки от умений? В чем отличие автоматизма от автоматизированных навыков?
5. Каковы психологические требования к эффективным тренажерам? Как оценить эффективность обучающих технологий?
6. Приведите пример построения эффективной системы профессионального обучения.
7. Всегда ли можно прогнозировать будущую профессиональную успешность по показателям обучаемости?

Литература:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
2. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
3. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда: учеб. пособие. - М.: «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО МОДЭК, 1997. - 352 с.
4. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005.–479 с.

Семинарское занятие 7.

Проблема индивидуальности в труде.

Индивидуальный стиль трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое индивидуальный стиль деятельности?
2. ИСД — единственный для каждого человека или человек может владеть разными стилями деятельности?
3. Приведите пример индивидуальных стилей деятельности, связанных со свойствами разных уровней интегральной индивидуальности (по В.С. Мерлину).
4. Когда в онтогенезе формируется ИСД? В какой мере ИСД устойчив?
5. Всякий ли ИСД и всегда ли эффективен?
6. Какие условия способствуют формированию эффективного ИСД?

7. Какими методами исследуют ИСД?
8. Приведите примеры когнитивных стилей. Как когнитивные стили связаны с личностными особенностями?
9. Возможно ли целенаправленное формирование эффективного ИСД в профессии?

Литература:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
2. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
3. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда: учеб. пособие. - М.: "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО МОДЭК, 1997. - 352 с.
4. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005.–479 с.
5. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д. Изд-во Феникс, 1996. – 736 с.1

Семинарское занятие 8.

Профессиональная пригодность и профессиональный отбор

Вопросы для обсуждения:

1. Смысл «золотого правила» психологии труда.
2. Понятие профессиональной пригодности. Профессиональный отбор и профессиональное консультирование: сходство и различия.
3. Схема разновидностей форм установления взаимного соответствия особенностей человека и объективных требований труда (Е.А. Климов).
4. Охарактеризовать уровни соответствия (несоответствия) человека трудовому посту: физическая тяжесть труда, временные и пространственные ограничения, ограничения когнитивной сферы, личностные качества (идеалы, убеждения, потребности, характер и т. д.).
5. Основные структурные компоненты пригодности человека к работе.
6. Понятие «профессионально важные качества» (ПВК).

7. Охарактеризовать направления комплексной профессиональной ориентации населения:
- а) информационно-профессиографическое консультирование;
 - б) первичная профессиональная диагностика и консультирование;
 - в) углубленная профессиональная диагностика и консультирование (идентификация и описание ПВК).
8. Методы исследования психофизиологических функций и качеств:
- а) исследование свойств и функциональных состояний нервной системы;
 - б) исследование свойств анализаторных систем;
 - в) исследование характеристик двигательного аппарата;
 - г) исследование и описание высших психических функций (мышление, память, внимание, пространственное представление).
9. Проблема управления трудовыми ресурсами в рамках организации, района, города, области, государства.
10. Методы оценки успешности профессиональной деятельности. Требования к критериям профессиональной успешности.
11. Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы).

Практические задания:

1. Практикум по составлению собственного резюме, анализ ошибок.
2. Ролевая игра «Собеседование»

Литература:

1. Бодров, В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В.А. Бодров // Психологический журнал. - 2003. - Т. 24. - № 1. – С. 73-82.
2. Бубнова, С.С. Психологические аспекты профессиональной консультации / С.С. Бубнова // Психологический журнал. - 1990.- № 8.

3. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
4. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
5. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда: учеб. пособие. - М.: "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО МОДЭК, 1997. - 352 с.
6. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005.–479 с.
7. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д. Изд-во Феникс, 1996. – 736 с.1

Семинарское занятие 9.

Профессиональная ориентация и профессиональное консультирование

Вопросы для обсуждения:

1. В чем сущность профессиональной ориентации?
2. Как соотносятся понятия «профориентация», «профессиональное самоопределение» и «карьера»?
3. Перечислите основные теоретические подходы, используемые в психологии профориентации и профконсультации.
4. Каковы основные направления современной профориентации в нашей стране?
5. Назовите основные направления психологической помощи населению, связанной с профориентацией и трудоустройством.
6. Какие основные методы профориентации Вы знаете?
7. В чем сущность активизирующих методов профессионального и личностного самоопределения?
8. Каковы задачи и методы профориентационной работы в средней школе?
9. Назовите основные этапы профессиональной консультации.
10. Как оценить эффективность профконсультационных мероприятий?
11. Каковы важнейшие факторы индивидуальной проблемной профконсультационной ситуации?

12. Какие задачи могут решаться в процессе индивидуальной профконсультации?
13. Каковы методы карьерного консультирования?
14. Что должен знать и уметь психолог в роли карьерного профконсультанта?

Составьте таблицу «Психодиагностическое поле профессионального консультирования» (Таблица 4).

Проблема профконсультирования	Методы психодиагностики
Профессиональное самоопределение	
Профессиональная пригодность	
Профессиональная адаптация	
Реализация профессионально-психологического потенциала	
Профессиональный рост, карьера	
Профессиональные деструкции (стагнация, кризисы, конфликты)	
Профессиональная реабилитация	

Практические задания

1. С помощью методик «Карта интересов», «Дифференциально-диагностический опросник», «Опросник профессиональных предпочтений» выявить профессиональную направленность старшеклассника. Провести собеседование со школьником по результатам тестирования.
2. Составить примерный план-сетку школьного психолога по проф. работе на учебный год
3. Составить рекомендации абитуриенту «Как выбрать профессию?»

Литература:

1. Бубнова, С.С. Психологические аспекты профессиональной консультации / С.С. Бубнова // Психологический журнал. - 1990.- № 8.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: УГППУ, 1997. - 244 с.

3. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика. учеб. пособие /Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Академический проект, 2004. – 119 с.
4. Иванова, Е.М. Основы Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
5. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
6. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005.–479 с.
7. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО МОДЭК, 1996. - 256 с.

Семинарское занятие 10.

Психология профессиональной работоспособности.

Функциональные состояния в труде

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое функциональное состояние, профессиональная работоспособность и трудоспособность?
2. Для каких задач практики необходимо исследовать и оценивать работоспособность человека?
3. В чем отличие современного подхода к исследованию динамики работоспособности от первоначальных представлений, сложившихся в начале XX века?
4. Назовите виды желательных и неблагоприятных функциональных состояний человека в труде.
5. Назовите основные отличия трех близких, но не тождественных состояний, приводящих к снижению эффективности работы при длительном ее выполнении: утомления, монотонии, психического пресыщения.
6. Дайте характеристику четвертой стадии переутомления.
7. Приведите примеры ситуаций, способствующих развитию состояния монотонии у человека, выполняющего какую-либо работу. Как можно избежать монотонии в этих ситуациях?
8. Какие виды стресса встречаются в профессиональной деятельности? Назовите основные концепции исследования стресса.

9. Перечислите пути оптимизации функциональных состояний человека в труде.
10. Каковы правила эффективного использования функциональной музыки на производстве?
11. Каковы этапы формирования оптимального индивидуального стиля саморегуляции состояний?
12. Назовите методы диагностики функциональных состояний в труде. Какие методы психодиагностики следовало бы использовать для оценки функционального состояния оператора ЭВМ?
13. Перечислите методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний.

Литература:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
2. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

Семинарское занятие 11.

Психологические аспекты социально-трудовой адаптации больных и инвалидов

Вопросы для обсуждения:

1. Кого считают инвалидами? Какие направления включает индивидуальная программа реабилитации инвалида?
2. Что такое социально-трудовая адаптация и реадaptация инвалидов?
3. В чем состоят психологические основы восстановительной трудотерапии при травмах и ранениях верхних конечностей?
4. В каких случаях трудотерапия может быть эффективной при психопатологии?
5. В чем состоят дефекты трудоспособности при аномалиях развития ребенка?
6. Как меняются общение, эмоциональная сфера, самооценка и личностная регуляция поведения у лиц на ранних этапах старения?

Семинарское занятие 12.

Психология группового субъекта труда.

Психология безопасности труда

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы основные типы совместной трудовой деятельности?
2. Что такое совместимость, каковы ее виды? Как оценить и прогнозировать совместимость?
3. Что такое социально-психологический климат группы? Как его измерить? Как влияет СП климат на эффективность группового труда?
4. Каковы факторы низкой эффективности лидерства в труде и, напротив, что способствует формированию эффективного лидера?
5. Каковы основные виды профессионального общения, чем определяются содержание, формы и способы профессионального общения?
6. Чем отличаются несчастные случаи и аварии от преступных деяний?
7. Что такое аварийная ситуация и каково ее психологическое содержание?
8. Как понимал К. Марбе роль личного фактора в травматизме? В чем суть теста горошин?
9. Что означает для современного психолога термин «человеческий фактор» в происшествиях?
10. Какими методами исследуют психологи несчастные случаи и аварии?
11. Каковы пути преодоления отказов по вине персонала в эргатических системах?
12. Что такое «классы профессионального риска» отраслей экономики, на каком основании предприятие и отрасль экономики относят к соответствующему классу риска?
13. Каковы правовые гарантии жизни и здоровья человека в профессиональном труде в современной России?
14. Каковы принципы концепции безопасности Д. Петерсона?

Практическое задание:

Рассмотрите пункты таблицы А. и постарайтесь отнести сюжеты и обозначенные в них несоответствия к виду: а) конфликт субъекта труда и группы; б) межличностный конфликт; в) межгрупповой конфликт, г) внутриличностный конфликт (задание 10).

Таблица А. Сюжеты для оценки типа конфликта
(Климов Е.А., 2001)

№ п/п	Несоответствия, разлады, противоречия как источники потенциального конфликта
1.	Недостаточное осознание человеком своих личных качеств, способствующих и противодействующих успеху в работе, и замечаемые им неожиданные для него оплошности в работе
2.	Ожидание премии работниками цеха завода и оценка служащими отдела технического контроля низкого качества продукции данного цеха
3.	Преобладание в сознании работника ориентации на самосохранение («от работы кони дохнут») и недооценка возможных в будущем задержек в профессиональном развитии
4.	Высокомерное отношение новых молодых специалистов лаборатории научно-исследовательского института к старожилам и настороженное отношение старожилов к «неофитам»
5.	Ориентация работника на новые образцы процесса работы, результата и недооценка его коллегами оригинальности, значимости достижений данного работника
6.	Мечты и планы родителей о профессиональной карьере сына и представления самого сына о своем профессиональном и жизненном будущем
7.	Претензии ветерана труда на авторитет и статус в коллективе, основанные на прошлых достижениях, и представления его коллег об уровне квалификации современного специалиста
8.	Преобладающая ориентация работника М. на получение максимальной выработки (любым способом) и стремление работника Н., трудящегося в паре с М., к обеспечению высокого качества продукции

Литература:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
2. Психология труда: учеб / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Профессиограмма – это		
	А	психологическая характеристика профессии
	Б	общее описание профессии
	В	профессия как нечто специфическое
	Г	профессия как область деятельности
2. Для чего нужны различные виды инструктажей по технике безопасности?		
	А	для профилактики травматизма
	Б	для повышения производительности труда
	В	для улучшения качества продукции
	Г	для того чтобы приобретался опыт борьбы с травматизмом
3. Какой вид профессиограмм служит для профконсультирования?		
	А	информационные
	Б	методические
	В	ориентировочно-диагностические
	Г	диагностические
4. К функциональным системам в структуре деятельности относятся (В. Э. Мильман):		
	А	побудительная
	Б	инструментальная
	В	процессуальная
	Г	контролирующая
5. Профконсультация – это		
	А	обычная беседа
	Б	беседа о выборе профессии
	В	беседа о качествах человека
	Г	беседа о качествах сочетания человека и техники
6. Индивидуальный стиль деятельности в труде		
	А	зависит от темперамента
	Б	зависит от сложных специальных способностей
	В	зависит от опыта
	Г	зависит от психологических функций
7. Предметом психологии труда является		
	А	психика работника
	Б	целостные структуры личности профессионала

	В	психологические качества специалиста
	Г	субъект труда
8. Эргономика – это		
	А	наука о трудовых действиях
	Б	раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции
	В	комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук
	Г	раздел экономики, изучающий труд на современном этапе
9. Термин «эргономика» был предложен		
	А	В. Н. Мясищевым и В. М. Бехтеревым
	Б	И. Н. Шпильрейном и А. К. Гастевым
	В	Е. А. Климовым и О. Г. Носковой
	Г	Г. Мюнстенбергом и В. Штерном
10. Что является общим методом психологии труда?		
	А	наблюдение за работой профессионала
	Б	лабораторный эксперимент
	В	исследование и развитие субъекта труда
	Г	герменевтический метод
11. В. С. Мерлин выделил основные аспекты в формировании индивидуального стиля деятельности:		
	А	формирование «симптомокомплексов», характеризующих отдельные свойства личности
	Б	возникновение новых связей между индивидуальными свойствами
	В	возникновение новых индивидуальных свойств
	Г	изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития
12. Инженерная психология исследует процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и		
	А	природой
	Б	человеком
	В	культурой
	Г	машиной
	Д	всеми названными факторами
13. Эргономическая система включает в себя		
	А	субъекта труда – организацию – технику – условия труда
	Б	человека – коллектив – машину – среду – социум – культуру – природу

	В	человека – машину – коллектив – цивилизацию
	Г	руководителя – подчиненного – коллектив – социум
14. К функциональным подсистемам инструментальной функциональной системы относятся (В. Э. Мильман):		
	А	средства
	Б	продукт
	В	предмет
	Г	состав
15. Под объектом труда понимаются:		
	А	цель и условия труда
	Б	средство и результат труда
	В	конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
	Г	должностные инструкции работника
16. Вставьте пропущенные слова во фразе: «Каждому человеку, без какой-либо дискриминации, гарантируется...»		
	А	отпуск в 36 календарных дней
	Б	высокооплачиваемая престижная работа
	В	равная оплата за равный труд
	Г	ежегодные поездки на курорты Кавказа
17. Термин «психотехника» был предложен		
	А	К. Марксом
	Б	Г. Мюнстербергом
	В	В. Штерном
	Г	И. Н. Шпильрейном
18. Какое понятие является лишним в данном ряду?		
	А	психотехника
	Б	игротехника
	В	психология труда
	Г	эргономика
19. Главный принцип психологии труда (по Е. А. Климову) отражен		
	А	в бронзовом правиле психологии труда
	Б	в серебряном правиле психологии труда
	В	в золотом правиле психологии труда
	Г	в платиновом правиле психологии труда

20. Уровень профессионального мастерства определяется		
	А	наличием диплома о высшем образовании
	Б	наличием дополнительной специализации
	В	наличием грамот и наград
	Г	квалификацией
21. Основными составляющими понятия «трудовой пост» являются:		
	А	цель и предмет труда
	Б	средства труда и профессиональные обязанности
	В	права работника и производственная среда
	Г	заработная плата и должность
22. Внешними мотивационными факторами труда не является		
	А	фактор давления
	Б	фактор страха
	В	фактор притяжения-отталкивания
	Г	фактор инерции
23. Шадриков В. Д. Психологическая система профессиональной деятельности включает:		
	А	принятие решения
	Б	информационную основу деятельности
	В	предмет
	Г	ПВК
24. Профессионально-важные качества специалиста отражаются		
	А	в профессиограмме
	Б	в психограмме
	В	в технологической карте
	Г	в формуле профессии
25. Трудовой метод в изучении профессиональной деятельности – это		
	А	наблюдение за трудовым процессом
	Б	описание трудового процесса
	В	информирование о трудовом процессе
	Г	непосредственное участие в трудовом процессе
26. Профессиональный отбор предполагает		
	А	обучение новых сотрудников
	Б	распределение должностей среди сотрудников
	В	выявление лидерских качеств у сотрудников
	Г	собеседование, тестирование, интервью

27. Профессиональный отбор кадров осуществляют		
	А	секретари-референты руководства организации
	Б	специализированная охрана организации
	В	профсоюзные деятели
	Г	менеджеры по персоналу, сотрудники кадровой службы и руководители
28. Ориентировочно-диагностические профессиограммы служат		
	А	для совершенствования эргатической системы
	Б	для информирования клиентов
	В	для выявления причин сбоев, аварий, низкой производительности труда
	Г	для расстановки кадров
29. Стадия оптации – это		
	А	овладение основными смыслами человеческой деятельности
	Б	интенсивное развитие функций самоконтроля и самоанализа
	В	стадия подготовки к жизни, труду, сознательного профессионального выбора
	Г	профессиональная подготовка к трудовой деятельности
30. Системный подход предполагает:		
	А	структурный анализ
	Б	процессуальный анализ
	В	функциональный анализ
	Г	качественный анализ
31. Критерий периодизации профессионального развития		
	А	проявление творчества в деятельности
	Б	осознанность профессиональных действий
	В	изменение ценностного отношения к самому себе и к своему труду
	Г	формирование новых способов исполнения трудовых операций
32. Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению:		
	А	профессионального кризиса
	Б	профессиональной усталости
	В	профессиональной деструкции
	Г	профессиональной изворотливости
33. Основные группы психических функциональных состояний (Н. С. Пряжников):		

	А	стресс (напряженность)
	Б	депрессия
	В	активность
	Г	утомление
34. Н. Д. Левитов выделяет в состоянии утомления следующие компоненты:		
	А	расстройство внимания
	Б	расстройство эмоциональной сферы
	В	нарушение мышления
	Г	трансформация мотивов деятельности
35. К психическим регуляторам труда Е. А. Климов относит:		
	А	образ субъекта
	Б	образ объекта
	В	образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимоотношений
	Г	результат
36. Этапы автоматизации навыков (выстроить по порядку):		
	А	этап автоматизации
	Б	синтетический
	В	предварительный
	Г	аналитический
37. К стадиям профессионального становления личности Э. Ф. Зеер не относит		
	А	профессиональное мастерство
	Б	оптацию
	В	профессионализм
	Г	аморфную оптацию
38. К биографическим кризисам Е. А. Климов относит		
	А	кризис нереализованности
	Б	кризис неудовлетворенности
	В	кризис опустошенности
	Г	кризис бесперспективности
39. Кризис середины жизни относится		
	А	к возрастным
	Б	к биографическим
	В	к профессиональным

40. Теория психологической предрасположенности к несчастным случаям К. Марбе включает положения:		
	А	существует фатальная предрасположенность некоторых людей к несчастным случаям
	Б	люди с пониженной способностью к переключению в наибольшей степени предрасположены к травматизму
	В	вероятность получения человеком травм может быть вычислена при помощи определенных статистических методов на основании числа предшествующих несчастных случаев
	Г	травматизм – в полной мере следствие организационного фактора
41. М. А. Котик выделил следующие режимы труда:		
	А	минимальный
	Б	экстремальный
	В	оптимальный
	Г	легкий
42. К функциям труда не относится		
	А	создание и потребление художественных ценностей
	Б	познавательная
	В	преобразующая
	Г	развлекательная
43. Чьи открытия в области физиологии положили основу для автоматизации навыков?		
	А	И. М. Сеченова
	Б	И. П. Павлова
	В	В. М. Бехтерева
44. К биографическим кризисам относятся:		
	А	кризис нереализованности
	Б	кризис опустошенности
	В	кризис середины жизни
	Г	кризис бесперспективности
45. Индивидуальный стиль деятельности позволяет		
	А	скомпенсировать недостающие общие способности
	Б	скомпенсировать недостающие специальные способности
	В	развить интеллектуальные способности
46. Золотое правило – это правило организации взаимосоответствия элементов системы		

	А	«человек – предмет труда – средства труда – среда»
	Б	«человек – предмет труда – среда»
	В	«человек – машина – предмет труда – внешняя среда»
47. Основные принципы системы Ф. Тейлора:		
	А	обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих
	Б	тщательный отбор на основе научно установленных признаков
	В	административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими (например, с помощью ежедневных надбавок за быструю работу и т. п.)
	Г	почти равное разделение труда и ответственности между рабочим и управляющим
48. Методы исследования функциональных состояний		
	А	объективные
	Б	субъективные
	В	классические
49. К индивидуальному стилю деятельности относятся:		
	А	способы умственных действий
	Б	организация внимания
	В	внешние практические способы действия
	Г	ценности
50. Понятие «качество трудовой деятельности» ввел		
	А	Н. С. Пряжников
	Б	Е. А. Милерян
	В	В. Э. Мильман
	Г	В. Д. Шадрикова
51. С точки зрения системного подхода к процессуальному анализу относятся:		
	А	законы образования целого
	Б	законы строения целого
	В	законы развития целого
52. Гуманизация труда подразумевает:		
	А	профилактика профессиональных заболеваний
	Б	самоактуализацию личности
	В	повышение мотивации

	Г	увеличение рабочего дня
53. К группе умений, используемых для хранения и переработки информации, относятся (классификация Ю. З. Гильбуха)		
	А	мнемические
	Б	аттенционные
	В	перцептивные
	Г	сенсорные
54. В. Асеев располагает возникающие в процессе трудовой деятельности психические состояния по следующим группам:		
	А	относительно устойчивые и длительные по времени состояния
	Б	временные, ситуативные, быстропроходящие состояния
	В	состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности
	Г	негативные состояния
55. Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения (Н. С. Пряжников) –		
	А	постепенное формирование у клиента внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного)
	Б	выбор определенной профессии
	В	выстраивание профессиональной карьеры
56. Карьера (Дж. Сьюпер) – это		
	А	профессиональный рост
	Б	выстраивание профессиональной перспективы
	В	продвижение по карьерной лестнице
	Г	определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни
57. Профессиональный выбор (Е. И. Головаха) – это		
	А	выбор профессии
	Б	решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника
	В	начало трудовой деятельности
	Г	изменение жизненного пути
58. Два уровня профессионального самоопределения (Е. А. Климов):		
	А	гностический (перестройка сознания и самосознания)

	Б	эмоциональный (реальные изменения в эмоциональной сфере человека)
	В	практический (реальные изменения социального статуса человека)
	Г	поведенческий (реальные изменения в поведении человека)
59. Сущность профессионального самоопределения – это		
	А	поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения
	Б	поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности
	В	нахождение смысла в самом процессе самоопределения
60. Экстремальный режим профессиональной деятельности возникает		
	А	при незначительном усложнении процесса деятельности
	Б	при значительном усложнении процесса деятельности
	В	при оптимальных условиях деятельности

Перечень вопросов к зачету

1. Предмет и задачи психологии труда
2. Связь психологии труда с другими областями психологии и другими науками
3. Основные понятия и категории психологии труда
4. История зарубежной психологии труда
5. История отечественной психологии труда
6. Методы психологии труда
7. Общие вопросы инженерной психологии
8. Эргономика и ее место в системе других наук. Краткая история, принципы и методы развития эргономики
9. Психологическое понимание труда и профессии
10. Профессионально важные качества
11. Профессиографирование и профессиограммы
12. Классификации профессий
13. Теории мотивации труда (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеланд)
14. Теории мотивации труда (Дж. Аткинсон, В. Врум, М. Чиксентмихайи)
15. Теория диспозиций В.А. Ядова
16. Человек как субъект труда. Этапы профессионального становления человека
17. Стадии цикла профессионализации
18. Противоречия и кризисы профессионального развития личности
19. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии
20. Профессиональная деформация личности
21. Профессиональное развитие педагога
22. Профессиональное развитие психолога
23. Модель специалиста» и индивидуальный стиль деятельности психолога.
24. Основные этапы развития психолога-профессионала. «Кризисы разочарования».
25. Профессиональные деструкции психолога.
26. Развитие и саморазвитие психолога-профессионала.
27. Проблема типологии психологической деятельности.
28. Студент-психолог как субъект профессиональной деятельности.

29. Пути профессионального совершенствования психолога.
30. Профессиональная подготовка. Формирование профессиональных умений и навыков
31. Понятие и структура профессиональной деятельности
32. Труд как вид деятельности
33. Трудовые действия и операции
34. Физиологические основы трудовых процессов
35. Групповой субъект трудовой деятельности.
36. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
37. Феномен эмоционального выгорания.
38. Профессиональный отбор.
39. Профессиональная подготовка.
40. Профессиональная ориентация.
41. Формы профессиональной ориентации.
42. Классификации профессий.
43. Профессиональная ориентация в школе.
44. Методы профессиональной диагностики учащихся.
45. Активные методы профконсультаций и профориентационные игры
46. Профессиональное консультирование. Методы профессионального консультирования.
47. Профессиональная аттестация.
48. Приемы оценки персонала.
49. Охрана труда. Причины аварийных ситуаций.
50. Рационализация трудовой деятельности.

Примерные темы для контрольных работ

1. Произведения народного творчества (мифы, сказки, обряды, пословицы, поговорки) как отражение представлений о труде.
2. Проблема предмета и метода психологии труда.
3. Этический «парадокс» предмета и метода психологии труда.
4. Эргономика и ее задачи.
5. Основные этапы развития психологии труда в России.
6. Психотехника и ее кризис.
7. История становления и разрушения психотехники в России.
8. Вклад отечественных психотехников в развитие психологии труда.

9. Общие тенденции в развитии психологических представлений о труде.
10. Основные этапы развития профориентации в России, СССР и РФ.
11. Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние.
12. Проблема профессиональной пригодности в психологии труда.
13. Психологическое изучение профессионально важных качеств специалиста (составление психограммы).
14. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности
15. Профориентация как система
16. Основные методы профориентации
17. Методы активизации профессионального самоопределения
18. Основные стратегии (подходы) в профориентации
19. Формы и методы профориентационной работы в школе.
20. Психологическое исследование профессиональных представлений старшеклассников.
21. Личностная зрелость старшеклассника и его готовность к профессиональному выбору.
22. Психологические аспекты адаптации на новом рабочем месте.
23. Организация профотбора абитуриентов, поступающих на специальность «Педагогика и психология».
24. Формирование профессионального самосознания у студентов в процессе обучения в вузе.
25. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности (концепция Г.С. Никифорова).
26. Психологический анализ профессиональной деятельности в целях профориентации или профконсультации.
27. Значение самооценки и самоконтроля в обеспечении успешности и надежности профессиональной деятельности.
28. Профессионально важные качества менеджеров.
29. Функции и практические задачи психолога на предприятии.
30. Проблема диагностики профессиональных способностей.
31. Мотивация трудовой деятельности и методы управления ею.
32. Профессиональный тренинг.

33. Психологические особенности совместной трудовой деятельности.
34. Формирование трудового коллектива.
35. Удовлетворенность трудом как показатель профессиональной успешности.
36. Теории и модели профессионального стресса.
37. Экстремальные состояния в трудовой деятельности.
38. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации.
39. Влияние профессиональной деятельности на личность специалиста: проблема профессиональной деформации.
40. Психологические аспекты профессиональных деформаций личности.
41. Самовыражение личности в профессии.
42. Оптимальный образ жизни как основа профессионального долголетия.
43. Субъективные переживания и состояния, связанные с потерей работы.
44. Психологическая поддержка безработного в системе службы занятости России.
45. Формирование индивидуального стиля деятельности в зависимости от выраженности индивидуально-психологических особенностей.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНЫХ И КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Современное состояние зарубежной психологии труда, организационной психологии.
2. Психологическое изучение профессиональной деятельности психолога труда – практика, работающего в конкретной организации.
3. Эмпирическое исследование своеобразия сознания и самосознания профессионалов в разнотипных профессиях.
4. Психологические особенности деятельности и личности профессионалов разного уровня квалификации (на примере конкретной профессии).
5. Классификация профессии в целях помощи в профессиональном самоопределении людям, имеющим ограниченную трудоспособность (для разных форм ограничений трудоспособности).
6. Психологическая оценка эффективности тренинга профессиональных умений.
7. Психологическая помощь безработным в профессиональной реориентации.
8. Игровые методы в профориентации и профконсультации.
9. Возможности использования компьютерных игр в профессиональной психодиагностике.
10. Психологические способы оптимизации работоспособности (на примере конкретной профессии).
11. Эмпирическое исследование возрастных изменений трудовой мотивации профессионалов (в конкретных видах труда).
12. Типичные конфликты и трудности в труде профессионала, способы их конструктивного разрешения (на примере конкретных видов труда).
13. Проблемы совместной деятельности и развития личности в производственной организации.
14. Психологическая характеристика производственных конфликтов.
15. Производственная организация как объект психологических исследований.
16. Управление и менеджмент в производственной организации.

17. Психологическая характеристика мотивации и стимулирования.
18. Психология функциональных состояний.
19. Психологические аспекты профессионального обучения.
20. Психология профессионального отбора.
21. Профориентация выпускников профессиональной школы. Личностный выбор профессии.
22. Анализ профессиональной карьеры в производственной организации.
23. Психологический климат в производственных организациях.
24. Организационная культура: исследование российских предприятий и организаций.
25. Психология организации: функции, цели, задачи и обстоятельства жизни организации.
26. Анализ и прогнозирование кадрового потенциала.
27. Коммуникации в производственных организациях.
28. Содержание и понятие формального и неформального управления в организациях.
29. Управленческая деятельность как проблема психологии труда.
30. Руководство и лидерство: власть и влияние в производственной организации.
31. Профессиональный потенциал современного руководителя. Виды управленческой деятельности.
32. Психологические аспекты в работе руководителя: принятие управленческих решений.
33. Психологическая компетентность современного руководителя.
34. Психологические аспекты оптимизации управленческих решений.
35. Психологические барьеры нововведений.
36. Самоконтроль и самооценка в психологической организации личности руководителя.
37. Психологическая экспертиза управленческих решений.
38. Психология влияния.
39. Психология ответственности.
40. Психологический анализ рынка труда.
41. Психологический анализ занятости.

42. Психологический анализ поведения экономически активного населения.
43. Этнопсихологические аспекты многонациональных организаций (интересы, сотрудничество, толерантность и «социальная полезность» личности).
44. Руководитель государственного учреждения: профессиональные требования, мотивация и подготовка.
45. Психологические проблемы становления рыночной экономики. Психологические особенности наемного работника.
46. Психологическая адаптация населения (отдельных социальных групп) в условиях рыночной экономики. Кризисные группы на рынке труда.
47. Психологические проблемы формирования и восприятия рыночных отношений.
48. Освоение новых норм поведения и новых социальных ролей.
49. Социальное партнерство как условие цивилизованной рыночной экономики (психологический аспект). Социальные функции производственной организации.
50. Человек и техника: диалектика интеграции (эргономический и инженерно-психологический анализ).
51. Производство как экономическая и социально-педагогическая система.
52. «Человеческие ресурсы» экономики и стратегия их использования в общественном производстве (психологический аспект).
53. Психологические проблемы управления человеческими ресурсами.
54. Психологический портрет предпринимателя.
55. Формирование психологической готовности к предпринимательской деятельности.
56. Психологический анализ кооперативных форм организации труда. Работа в команде.
57. Психологические проблемы рынка труда и рынка рабочей силы: субъективные суждения и оценки.
58. Психологические проблемы безработицы.
59. Психологические проблемы безработной молодежи.
60. Психология занятости: профессиональный подбор и

перемена труда.

61. Исследование мотивации профессионального образования незанятого населения.

62. Анализ профессиональной деятельности.

63. Психологические проблемы управления персоналом.

64. Психологические компоненты систем управления персоналом.

65. Технологии оценки персонала.

66. Управление кадрами на предприятии в современных условиях.

67. Мотивация трудовой активности работников в производственной организации: компенсационные пакеты и их психологический анализ.

68. Развитие и обучение работника в организации.

69. Профессиональный отбор как психологическая проблема.

70. Психологические закономерности формирования профессионализма.

71. Психологическое исследование структуры профессионального сознания. Самооценка в профессиональной карьере.

72. Структура профессионального самосознания и его психологические модели.

73. Самоопределение и психологическая готовность личности как результат осознания, принятия и перемены социальной роли.

74. Стереотипы и архетипы в психике, сознании и поведении личности в организации. Предприниматели, администраторы и наемные работники.

75. Групповая сплоченность: понятие, динамика, условия и пути формирования.

76. Психологические проблемы оптимизации совместной деятельности.

77. Психосемантика организационного поведения и организационных отношений в производственных организациях.

78. Личностный подход к профессиональному отбору как этапу планирования и реализации профессиональной карьеры.

79. Психологическая оценка потенциала развития человека (assessment).

80. Психологическое исследование организационных

отношений (психоанализ организации).

81. Психология человеческой организации: развитие, содержание и структура организации; «движение» и «закрепление» человеческого потенциала организации: профессионализм и компетентность, преданность, умение работать в команде; движение и развитие человека в меняющихся социальных институтах.

82. Психологический анализ и прогнозирование кадрового потенциала. Изменение содержания и методов работы с персоналом организации в современных условиях.

83. Организационная культура в современной теории управления.

84. Конфликты: современное состояние психологической разработки проблемы.

85. Психологическая оценка личностных качеств (психологический портрет). Профессионально важные качества.

86. Психологические механизмы профессионального самоопределения в подростковом, юношеском и зрелом возрасте.

87. Психологическая оценка профессиональной компетентности.

88. Психологическая структура оценочных суждений: мнения, предпочтения, ценности.

89. Психодиагностика и психокоррекция профессиональной сферы личности.

90. Психология личностного развития: формирование личности (человека) как гражданина и профессионала.

91. Психологическая готовность личности к жизнедеятельности в условиях демократии.

92. Активность личности: потребности, интересы, намерения, ожидания.

93. Социальная устойчивость личности (психологический анализ поведения личности в условиях социальных изменений).

94. Отношение к труду: мотивация, значимость и ценность работы.

95. Психология профессионального развития: проблемы профориентации и выбора профессии; проблемы профотбора, обучения и профадаптации; проблемы функционального

состояния: стресс и рекреация.

96. Психологическая готовность личности.

97. Психологическое исследование иждивенчества.

98. Рациональность поведения как фактор социальной устойчивости личности в переходный период.

99. Система потребностей личности: становление и развитие. Ценностные ориентации в личностной системе регуляции поведения.

100. Психологические механизмы смысловой регуляции поведения.

101. Оценочные функции в регуляции поведения личности.

102. Психологическое и профессиональное консультирование в системе управления человеческими ресурсами.

103. Психологическое консультирование на этапах профессионального становления и самоопределения.

104. Психологическое консультирование в управлении персоналом организаций.

105. Использование методов психологического тренинга при работе с кризисными группами населения (инвалиды, малоимущие, безработные, маргиналы и т. п.).

106. Психологический тренинг безработных.

107. Диалог в конфликтных ситуациях. Психология переговоров.

108. Психология самопрезентации. Тренинг поведения на свободном рынке труда.

109. Психологический анализ деятельности практического психолога.

ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ОСВОИТЬ СТУДЕНТАМ В РАМКАХ КУРСА

1. Диагностика уровня субъективного контроля Дж. Роттера.
2. Диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.
3. Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.
4. Диагностика степени готовности к риску Шуберта.
5. Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной.
6. Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса.

ТЕЗАУРУС

Авторитаризм – (от лат. *auctoritas* – власть) – система власти, характерная для антидемократических политических режимов; обычно сочетается с личной диктатурой.

Адаптация, адаптант (от лат. *adaptatio* – приспособление) – приспособление к окружающим условиям; молодой специалист в период привыкания к работе, приспособления к нормам коллектива, в который он попадает.

Адепт (от лат. *adeptus*, букв. – достигший) – посвященный в тайны какого-либо учения; выраженный приверженец некоторой профессиональной общности.

Акмеология (от греч. *акме* – вершина, цветущая сила, период в развитии взрослого человека, связанный с высоким уровнем развития способностей, профессионализма) – комплексная отрасль науки, предметом которой являются условия достижения взрослым человеком высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности.

Аналитическая профессиограмма – построение операторной структуры деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционально-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно ориентирующих признаков, организующих исполнение операционально-технологических действий субъекта труда.

Артель – различные виды объединения граждан для общей хозяйственной деятельности.

Аттестация – это специальный вид оценивания работника и реально выполненных им работ, направленный на выявление уровня квалификации в целях определения степени эффективности. Аттестация выполняет следующие функции: служит основанием для принятия административных решений по управлению персоналом; информирует сотрудников об относительном уровне их работы; является средством мотивации поведения работников. Оценка работников по основным параметрам деятельности может быть комплексной, локальной, пролонгированной, экспрессивной (О. Л. Разумовская).

Аффект (от лат. *affectus* – душевное волнение, страсть) – бурная кратковременная эмоция (напр., гнев, ужас).

Безопасность труда – это часть общего комплекса мероприятий по охране труда, обеспечивающих здоровые, рациональные и безопасные условия труда на производстве.

Биржа труда – форма регулярно действующего оптового рынка рабочей силы.

Гедонизм (от греч. hedone – удовольствие) – направление в этике, утверждающее наслаждение, удовольствие как высшую цель и основной мотив человеческого поведения.

Герменевтика, герменевтический (метод) (от греч. hermeneutikos – разъясняющий, истолковывающий) – искусство толкования текстов (классической древности, Библии и т. п.), учение о принципах их интерпретации.

Гуманитаризация труда – целенаправленное выделение и разрешение проблем, препятствующих самореализации и развитию личности в труде (например, смягчение последствий проблем «узкой специализации», «монотонности в труде», «отчуждения человека от труда» и др.).

Действие – это основная единица структуры деятельности, представляющая собой произвольную активность, которая направлена на достижение осознаваемой цели.

Деструкция (от лат. destructio) – нарушение, разрушение нормальной структуры чего-либо.

Деформация личности (профессиональная) – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности.

Дистресс – стресс, оказывающий отрицательное воздействие на деятельность.

Должность – любая фиксированная работа и профессия.

Доминанта – временно господствующий очаг возбуждения в центральной нервной системе; создает скрытую готовность организма к определенной деятельности при одновременном торможении других рефлекторных актов.

Достоинство – ценностное отношение личности к самой себе и отношение к ней других людей. Достоинство является формой проявления самосознания и самоконтроля, на которых строится требовательность человека к самому себе.

Золотое правило – правило организации взаимосоответствия элементов системы: «человек – предмет труда – средства труда – среда».

Идеология – система определенных взглядов и идей, в которых осознаются и оцениваются отношения людей к действительности.

Имидж (англ. image, от лат. imago – образ, вид) – целенаправленно формируемый образ (какого-либо лица, явления, предмета), призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т. п.

Индивидуальный стиль деятельности – достаточно устойчиво используемый способ достижения индивидом типичных задач, отличающийся от других возможных способов только своим процессом, но не его результативностью.

Индивидуальный стиль трудовой деятельности – «свой почерк» в решении трудовых задач, связанный с максимальным использованием человеком своих сильных сторон и компенсацией или иным преодолением недостатков.

Инженерная психология (от франц. ingénieur – инженер, специалист в области техники) – отрасль науки, изучающая психологические особенности труда человека при взаимодействии его с техническими средствами в процессе производственной и управленческой деятельности.

Интегральная индивидуальность – это особый, выражающий индивидуальное своеобразие характер связи между всеми свойствами человека.

Интернал – специалист, работник, самостоятельно и устойчиво выполняющий основные профессиональные функции на данном трудовом посту.

Интраиндивидуальность человека – это совокупность внутренних условий, синтез низших и высших специфических свойств, выполняющих в деятельности определенную приспособительную функцию. Определяется полной историей индивидуальных качеств. В психологической науке понятие интегральной индивидуальности или «совокупности внутренних условий» восходит к научным работам С. Л. Рубинштейна.

Кадровый менеджмент – одно из направлений современного

менеджмента, нацеленное на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.

Карьера (от итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще) – продвижение в какой-либо сфере деятельности; достижение известности, славы, выгоды; обозначение рода занятий, профессии.

Каузальность (от лат. *causalis* – причинный) – генетическая связь между отдельными состояниями видов и форм материи в процессах ее движения и развития.

Качество трудовой деятельности (Е. А. Милерян) – характеризуется надежностью, эффективностью, разносторонностью, гибкостью и темпом работы.

Квалификация (от лат. *qualis* – какой по качеству) – определение качества, оценка чего-либо; уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда; профессия, специальность.

Кибернетика (от греч. *kybernetike* – искусство управления) – наука об управлении, связи и переработке информации.

Когнитивная психология (от лат. *cognitio* – знание, познание) – направление в психологии, возникшее в США в противовес бихевиоризму. Каждый человек воспринимает внешний мир, других людей и себя сквозь призму созданной им познавательной системы – «персональных конструкторов».

Коллектив (от лат. *collectivus* – собирательный) – относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи.

Кризис (от греч. *krisis* – решение, поворотный пункт, исход) – резкий крутой перелом в чем-либо, тяжелое переходное состояние; острое затруднение с чем-либо; тяжелое положение.

Лидер (от англ. *leader* – ведущий, руководитель) – глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе.

Манипуляция (франц. *manipulation*, от лат. *manus* – рука) – 1) действие рукой или руками при выполнении какой-либо сложной работы; сложный прием в ручной работе; 2) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений,

не совпадающих с его актуально существующими желаниями.

Маркетинг (англ. marketing, от market – рынок) – система управления производственно-сбытовой деятельностью предприятий и фирм, основанная на комплексном анализе рынка.

Менеджер (англ. manager – управляющий) – в условиях современного производства специалист по управлению.

Менеджер по персоналу – специалист, призванный эффективно использовать кадровый потенциал в целях успешной реализации стратегии организации.

Менеджмент (от англ. to manage – управлять) – управление, руководство, дирекция, администрация.

Метаиндивидуальность В. С. Мерлин (1986) определяет как некоторое продолжение понятия интраиндивидуальности или его альтернативу. Если интраиндивидуальность рассматривается как неповторимое сочетание биохимических, соматических, нейродинамических, психодинамических, личностных и социально-психологических свойств, то под метаиндивидуальностью понимается, во-первых, психологическая характеристика отношений окружающих людей к данной конкретной индивидуальности и, во-вторых, реальные изменения в сознании и поведении окружающих людей под влиянием данной индивидуальности.

Метод экспертной оценки – метод психодиагностики, опирающийся на мнение экспертов, хорошо знающих оцениваемое явление и способных дать ему достоверную оценку.

Методология (методологизм) – учение о научном методе познания; совокупность методов, применяемых в отдельных науках.

Мировоззрение – целостное представление о природе, обществе, человеке, находящее выражение в системе ценностей и идеалов личности, социальной группы, общества.

Моделирование (метод) – исследование каких-либо явлений, процессов или систем объектов путем построения и изучения их моделей; использование моделей для определения или уточнения характеристик и рационализации способов построения вновь конструируемых объектов.

Модель специалиста – построение обобщенного образа специалиста по конкретной профессии, включающего: 1) профессиограмму; 2) профессионально-должностные требования; 3) квалификационный профиль (требования по разрядам и категориям);

4) психограмму (которую обычно составляют психологи).

Модуль профессии – типовой элемент профессии, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку.

Непрерывное образование – образование, охватывающее всю жизнь человека, включающее в себя формальные (школа, институт и др.) и неформальные (значимые люди, образовательные курсы без сертификации и т. д.) виды образования, связь между изучаемыми предметами и различными аспектами развития человека (физическим, моральным, интеллектуальным и т. п.) на отдельных этапах жизни, способность к ассимиляции новых достижений науки; совершенствование умений учиться; стимулирование мотивации к учебе; создание соответствующих условий и атмосферы для учебы; реализация творческого и инновационного подходов, акцент на самообразовании и т. п.

Образ жизни – философско-социологическое понятие, охватывающее совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом в единстве с условиями жизни.

Объект труда – конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, правила исполнения работы и условия организации трудового процесса.

Онтогенез (онтогенезис) – индивидуальное развитие отдельного организма (в т. ч. человека) от зарождения до смерти. Онтогенез рассматривают в единстве и взаимообусловленности с филогенезом – историческим развитием.

Оптант, оптация (от лат. optatio – желание, избрание) – выбирающий, делающий самостоятельный и сознательный выбор; осознанная подготовка к жизни, к труду, планирование, проектирование профессионального жизненного пути.

Организационная культура – интегральная характеристика

организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности).

Организация (франц. organization от ср.-век. лат. organizo – сообщаю стройный вид, устраиваю) – внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур.

Органопроекция – модель конкретного органа и устройство для реализации определенной функции.

Парадигма (от греч. paradeigma – пример, образец) – исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе.

Перцепция, перцептивный – (от лат. perceptio – представление, восприятие) – сложный процесс приема и преобразования информации, обеспечивающий отражение объективной реальности и ориентировку в окружающем мире; основные структурные единицы процесса восприятия у человека, сознательное выделение той или иной стороны чувственно заданной ситуации, преобразование сенсорной информации, приводящее к созданию адекватного задачам деятельности и предметному миру образа.

Прагматизм (концепция) – направление в философии, исходящее из того, что интеллектуальные и нравственные качества личности заложены в ее уникальной природе и их проявление связано, прежде всего, с индивидуальным опытом человека.

Праксиметрический метод – психологический метод, заключающийся в изучении продуктов деятельности субъектов. Продуктами деятельности могут выступать дневниковые записи, архивные материалы, художественные тексты.

Предмет психологии труда – субъект труда, т. е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности.

Предпринимательство – инициативная самостоятельная, деятельность граждан без образования юридического лица, направленная на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность или от имени и под имущественную ответственность юридического лица – предприятия. Предприниматель может осуществлять любые виды хозяйственной деятельности, если они не запрещены законом, с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Производительность труда – эффективность труда в процессе производства. Измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени.

Производственная адаптация – процесс и результат перестройки функционирования организма и поведения, деятельности работника в ответ на новые требования производственной среды, а также изменение самой производственной среды в ходе удовлетворения адаптивной потребности работника в целях обеспечения их взаимной деятельности и развития.

Профессиограмма – описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Профессиограмма – система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающее в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Профессиограмма (психограмма) – портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств. П. получается в ходе психологического анализа профессиональной деятельности.

Профессиональная компетентность – отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении.

Профессиональная консультация – оказание помощи человеку

в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества.

Профессиональная пригодность – 1) комплекс качеств индивида, требующихся для обучения и дальнейшего эффективного труда в той или иной профессиональной области; 2) вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью.

Профессиональная рефлексия – форма теоретической и практической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов.

Профессиональное образование – овладение определенными знаниями и навыками по конкретной профессии и специальности; процесс развития и саморазвития личности, связанный с овладением социально значимым опытом человечества, воплощенным в знаниях, умениях, творческой деятельности, и эмоционально- ценностным отношением к миру; необходимое условие деятельности личности и общества по сохранению и развитию материальной и духовной культуры.

Профессиональное обучение рассматривается как процесс управления деятельностью человека по овладению трудовыми знаниями, умениями, навыками, развитию профессиональных способностей и личности квалифицированного работника в целом.

Профессиональное самоопределение – поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

Профессиональное самосознание – одно из необходимых условий нахождения человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии; выраженное П. с., окрашенное положительным эмоциональным отношением к делу, чувство гордости за свою сферу труда.

Профессиональные деструкции – постепенно накопившиеся

изменения сложившейся системы деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Профессиональный выбор – нахождение человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии.

Профессиональный отбор – это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности. Основным компонентом профотбора является определение профессиональной пригодности.

Профессиональный подбор – предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики.

Профессия (лат. *professio* от *profiteor* – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования.

Профилактика травматизма – специальные мероприятия направленные на удовлетворительное исполнение должностных обязанностей, соблюдение требований производственной, трудовой и технологической дисциплины сотрудниками организаций.

Профориентация – это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.

Психодиагностика (от греч *psyche* – душа и *diagnosis* – распознавание, определение) – наука и практика постановки психологического диагноза, т. е. выяснения наличия и степени выраженности у человека определенных психологических

признаков.

Психология труда – раздел психологии, который рассматривает психологические особенности трудовой деятельности человека, закономерности развития трудовых навыков. Психология труда, отрасль прикладной психологии, изучающая психологические аспекты и закономерности трудовой деятельности человека.

Психотехника – направление в психологии, разрабатывавшее вопросы применения знаний о психике человека к решению практических задач, главным образом в плане изучения проблем научной организации труда.

Релаксация (от лат. *relaxatio* – ослабление) – процесс установления термодинамического равновесия (полного или частичного) в физической системе, состоящей из большого числа частиц; (физиол.) расслабление или резкое снижение тонуса скелетной мускулатуры вплоть до полного обездвижения.

Рефлексия (от позднелат. *reflexio* – обращение назад) – размышление, самонаблюдение, самопознание; (филос.) форма теоретической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов.

Руководитель – одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач.

Сакральность – священный, заветный; о словах, речи: имеющий как бы магический смысл, звучащий как заклинание.

Сензитивные периоды – периоды развития, в которые развивающийся организм бывает особенно чувствителен к определенному роду влияниям окружающей действительности. Это периоды оптимальных сроков развития определенных сторон психики.

Смысл труда – внутреннее содержание, значение труда и отношение к нему, постигаемое разумом.

Социально-психологический климат – это относительно устойчивые психологические состояния коллектива, значимые для деятельности его членов.

Социальный (роль, стереотип) – общественный, относящийся к жизни людей и их отношениям в обществе.

Социометрия – отрасль социальной психологии, изучающая

межличностные отношения, уделяя преимущественно внимание их количественному измерению; в современной социальной психологии определенный набор методов исследования межличностных отношений, используемых при изучении малых групп в целях улучшения руководства.

Специальность (от лат. species – род, вид) – вид занятия в рамках одной профессии.

Средства труда – совокупность орудий, способных усилить возможности человека распознавать особенности предмета труда и воздействовать на него.

Стиль (жизни и т. п.) – характерный вид, разновидность чего-либо, выражающаяся, например, в совокупности использования приемов поведения, работы, деятельности.

Стресс (от англ. stress – напряжение) – состояние напряжения, возникающее у человека или животного под влиянием сильных воздействий.

Субъект – «инициатор», «носитель» активности (субъектно-деятельностный подход в психологии – С. Л. Рубинштейн, А. В. Брушлинский и др.).

Субъективная значимость труда – важность, значительность, роль труда в жизни субъекта.

Тренажёр (от англ. train – тренировать, обучать) – учебно-тренировочное устройство для выработки навыков и совершенствования техники управления машиной, механизмом.

Трудовой пост – одна из форм существования профессии; это ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная область приложения сил человека.

Условия труда – система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик деятельности.

Фрустрация (от лат. frustratio – обман, неудача) – психологическое состояние, возникает в ситуации разочарования, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности.

Функциональное состояние Я человека – это интегративная характеристика состояния человека с точки зрения эффективности выполняемой им деятельности и задействованных в ее реализации систем по критериям

надежности и внутренней цены деятельности.

Харизма (греч. charisma – милость, божественный дар) – 1) исключительная одаренность; 2) приписывание личности богоданных свойств, вызывающих преклонение перед ней.

Харизматический (лидер, личность, власть) – человек, наделенный в глазах его последователей авторитетом, основанным на исключительных качествах его личности – мудрости, героизме, «святости».

Хронометраж – метод изучения затрат времени на непосредственное выполнение заданной операции путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся ее элементов.

Циклография (от греч. syklos – круг) – метод изучения движения человека путем фотографирования светящихся точек на движущихся частях тела.

Человеческий фактор – устойчивое выражение, которым обозначают психические способности человека как потенциальный и актуальный источник (причину) информационных проблем, либо проблем управления техникой (коллизий) при использовании этим человеком современных технологий.

Чувство сопричастности к обществу – способность осознавать, понимать, испытывать положительные переживания из-за причастности к жизни общества на основе ощущений, впечатлений.

Экспертное оценивание – процедура получения оценки проблемы на основе группового мнения специалистов (экспертов). Совместное мнение обладает большей точностью, чем индивидуальное мнение каждого из специалистов.

Элита (от франц. elite – лучшее, отборное) – в социологии и политологии высший слой (или слои) социальной структуры общества, осуществляющий важные социальные и культурные функции.

Эмпатия (от греч. empatheia – сопереживание) – внерациональное познание человеком внутреннего мира других людей (вчувствование); эмоциональная отзывчивость человека на переживания другого.

Эргатическая система – сложная система управления, состав-

ной элемент которой – человек-оператор.

Эргатическая функция – сложная функция управления, составной элемент которой – человек-оператор.

Эргография (от греч. ergon – работа) – графическая регистрация работы отдельной мышцы или группы мышц прибором эргографом с целью изучения процессов утомления и восстановления.

Эргометрия (от греч. ergon – работа) – метод измерения работоспособности отдельной мышцы или группы мышц и функциональных изменений в организме во время физической нагрузки, основанный на выполнении дозированной механической работы.

Эргономика (от греч. ergon – работа и nomos – закон) – комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук. Это изучение многообразной системы «человек – коллектив – машина – среда – социум – культура – природа».

Эстетика (от греч. aesthetikos – чувствующий, чувственный) – философская наука, изучающая сферу эстетического как специфические проявления ценностного отношения между человеком и миром и область художественной деятельности людей.

Эстетика техническая – изучает социально-культурные, технические и эстетические проблемы формирования гармоничной предметной среды, создаваемой средствами промышленного производства для обеспечения наилучших условий труда, быта и отдыха людей; составляет теоретическую основу дизайна.

Этический парадокс предмета психологии труда: чем больше мы изучаем субъекта труда (его принципиальную возможность к спонтанности и рефлексивности), тем в большей степени мы лишаем человека его субъектности. Можно выразиться еще более резко и образно: чем больше мы изучаем (познаем) субъекта, тем в большей степени мы лишаем его психики, т. е. превращаем в легко предсказуемый в своих действиях «стол», «стул», поскольку все за него и так уже решает психолог или руководитель, пользующийся результатами исследований и рекомендациями психолога о том, как «работать с персоналом»... Реальная картина такова, что многие

руководители и «заказчики» только и ждут от психолога таких рекомендаций, с помощью которых было бы легче управлять работниками, предсказывать любые их реакции на те или иные действия начальства. Но это создает «великолепную» основу для манипуляции, хотя известно, что именно манипуляция сознанием другого человека – самый страшный «грех» для психолога.

Список литературы:

1. Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М. ; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 455 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>
2. Хамков, В.И. Психология труда: учебное пособие / В.И. Хамков ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань : Познание, 2008. - 116 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258025>
3. Ефремов, Е.Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии : учебное пособие / Е.Г. Ефремов, Ю.Т. Новиков. - Омск: Омский государственный университет, 2010. - 352 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237153>
4. Пономаренко В.А. Профессия - психолог труда / Пономаренко В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2007.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15587>.
5. Прусова Н.В. Психология труда: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329>.
6. Степанова Н.В. Основы психологии труда: учебное пособие/ Степанова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21836>
7. Ефремов Е.Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии: учебное пособие/ Ефремов Е.Г., Новиков Ю.Т.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2010.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24911>.
8. Манухина С.Ю. Психология труда: учебное пособие/ Манухина С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10805>.
9. Карпов А.В. Психология менеджмента [Текст] : учеб.пособие для вузов / А. В. Карпов. - М. : ГАРДАРИКИ, 2006. - 584 с.
10. Психология труда [Текст] : учебник / А. В. Карпов [и др.] ; ред. А. В. Карпов. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. - 350 с.

11. Манухина, С.Ю. Психология труда. Хрестоматия. Учебно-методический комплекс / С.Ю. Манухина. - М. : Евразийский открытый институт, 2011. - 275 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711>
12. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 455 с.: - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>
13. Хамков, В.И. Психология труда: учебное пособие / В.И. Хамков ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань : Познание, 2008. - 116 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258025>
14. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст]: учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - М.: Академия, 2006. - 240 с. - (Высшее профессиональное образование. Профессиональное обучение).
15. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст]: учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - М. : Академический проект : Фонд "Мир", 2006. - 336 с.
16. Профориентология: Теория и практика [Текст]: учебное пособие для ВПО / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. - М. : Академический Проект : Фонд "Мир", 2008. - 192 с.

Учебное издание

**Монгуш Чодураа Николаевна
Монгуш Чочагай Николаевна**

Психология труда

Учебно-методические пособие

Редактор *М.Н. Донгак*
Дизайн обложки *К.К. Сарыглар*

Сдано в набор: 26.10.2017

Подписано в печать: 26.12.2017

Формат бумаги 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная

Физ. печ. л. 4,4. Усл. печ. л. 4,1.

Заказ № 1335. Тираж 50 экз.

667000, г. Кызыл, Ленина, 36
Тувинский государственный университет
Издательство ТувГУ