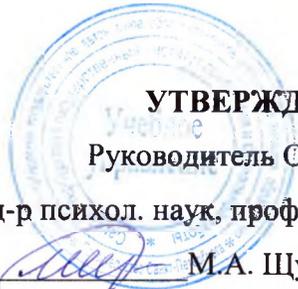
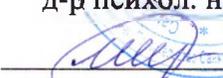


САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»  
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И  
КОНФЛИКТОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДЕНО**  
Руководитель ОПОП  
д-р психол. наук, профессор  
 М.А. Жукина  
«29» мая 2020 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

по образовательной программе 37.03.01 Психология

Разработчик: канд. экон. наук, доцент Сатикова Светлана Валентиновна

Согласовано: зав. кафедрой, д-р психол. наук, профессор Платонов Юрий Петрович

**Санкт-Петербург**

**2020**

## **РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины**

### **1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

**Цель изучения дисциплины:** формирование у студентов системного понимания психологии труда, овладение студентами понятийным аппаратом данной дисциплины, специфическими методами и технологиями работы, создание представления о применимости психологии труда к решению задач психологической практики в различных организациях и с различными клиентами.

#### **Задачи дисциплины:**

1. Познакомить студентов с историей развития и современными взглядами на психологию труда, обращая внимание на роль труда в формировании личности и развитии общества.
2. Рассмотреть специфику трудовых процессов, взаимовлияние психических особенностей человека и его трудовой деятельности.
3. Сформировать представления о возможностях и особенностях профессионального становления, творческой самореализации человека в труде.
4. Выработать навыки совершенствования профессиональной трудовой деятельности сотрудников предприятий и учреждений в различных сферах деятельности, развития трудового потенциала человека психологическими методами.
5. Показать причины и специфику профессиональных деформаций, дезадаптаций и других негативных явлений, связанных с трудовой деятельностью, а также возможности диагностики, коррекции и профилактики этих явлений методами психологии труда.

#### **Содержание дисциплины:**

Психология труда в системе психологических дисциплин.

Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.

Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.

Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности

Психология профессионального отбора и профессионального развития.

Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда.

Особенности отношения сотрудников к труду.

Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.

### **1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине**

**Цель** - формирование у студентов системного понимания психологии труда, овладение студентами понятийным аппаратом данной дисциплины, специфическими методами и технологиями работы, создание представления о применимости психологии труда к решению задач психологической практики в различных организациях и с различными клиентами.

#### **Задачи:**

1. Познакомить студентов с историей развития и современными взглядами на психологию труда, обращая внимание на роль труда в формировании личности и развитии общества.
2. Рассмотреть специфику трудовых процессов, взаимовлияние психических особенностей человека и его трудовой деятельности.

3. Сформировать представления о возможностях и особенностях профессионального становления, творческой самореализации человека в труде.

4. Выработать навыки совершенствования профессиональной трудовой деятельности сотрудников предприятий и учреждений в различных сферах деятельности, развития трудового потенциала человека психологическими методами.

5. Показать причины и специфику профессиональных деформаций, дезадаптаций и других негативных явлений, связанных с трудовой деятельностью, а также возможности диагностики, коррекции и профилактики этих явлений методами психологии труда.

В случае успешного освоения дисциплины студенты **должны:**

**знать:**

- основные этапы и тенденции становления психологии труда,
- базовые понятия, категории и классификации элементов трудовой деятельности,
- факторы, влияющие на профессиональный выбор и профессиональное самоопределение человека,
- принципы научной организации труда;
- основные регуляторы трудовой деятельности человека,

**уметь:**

- диагностировать этапы профессионального становления,
- применять технологии профессионального отбора,
- обосновывать методы и технологии профилактики и минимизации негативных последствий труда (профдеформаций, выгорания и т.д.).

**иметь навыки:**

- применения основных методов и технологии анализа трудовой деятельности человека;
- диагностики профессиональной ориентации отдельных людей;
- проведения групповых профориентационных мероприятий;
- использования принципов и подходов научной организации труда для повышения заинтересованности и эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятий;
- коррекции и профилактики негативных трудовых явлений.

### **1.3. Язык обучения**

Язык обучения – русский.

**1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации\***

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах									
	В кредитах	В астрономии ч. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем								
					Всего	Виды учебных занятий							Промежуточная аттестация (зачет)
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	В том числе контактн. раб. (занятия) в интерактивных формах		
Очная	3	81	108	56	52	48	18	30			16	4	
Очно-заочная	3	81	108	70	38	34	14	20			12	4	
Заочная	3	81	108	92	16	12			12		6	4	

\* В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

**1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы**

Планируемые результаты обучения по образовательной программе (перечень компетенций в соответствии с ФГОС и ОПОП)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (перечень компетенций по дисциплине)
с ОК-1 по ОК-9, ОПК-1, с ПК-1 по ПК-14, ВПК-1	- способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); - способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-4); - способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6)

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин.	4	2	2	-
Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.	6	2	4	4
Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.	6	2	4	4
Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности.	6	2	4	4
Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.	8	2	6	4
Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда.	6	4	2	-
Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду.	6	2	4	-
Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.	6	2	4	-
<b>Итого:</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>16</b>

### Очно-заочная форма

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин.	2	2	-	-
Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.	4	2	2	2
Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.	4	2	2	2
Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности.	6	2	4	4
Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.	6	2	4	4
Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда.	4	2	2	-
Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду.	4	2	2	-
Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.	4		4	-
<b>Итого:</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>

### Заочная форма

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин.	2	-	-	-
Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.	2	-	-	-
Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.	2	-	-	-
Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности.	2	-	-	-
Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.	2	-	-	-
Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда. Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду. Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.	2	-	-	-
<b>Итого:</b>	12	-	-	-

### 2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

#### Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин

Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции.

Система методов психологии труда. Многообразие и специфичность методов. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие. Проблемы применения методов психологии труда в организациях.

## **Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях**

Инженерная психология как наука. Особенности изучения «человека-оператора». Система «человек-компьютер» и ее психологические особенности. Специфика операторской деятельности. Психологические основы информационных технологий. Психологические аспекты цифровизации, подготовки, внедрения и совершенствования информационных технологий на рабочих местах.

## **Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда**

Эргономика. Возникновение и развитие. Основные задачи эргономики. Влияние эргономики на эффективность и комфортность труда.

Эргономика рабочего места (РМ): понятие РМ, эргономический, психофизиологический и организационный аспекты рассмотрения. Классификации рабочих мест. Индивидуальные и коллективные рабочие места. Гуманизация труда и другие направления совершенствования РМ.

Эргономика условий труда. Условия труда: классификации. Влияние условий труда на эффективность профессиональной деятельности и результативность труда, на климат в коллективе и текучесть персонала. Основные подходы к оценке и совершенствованию условий труда.

Специфика научной организации труда (НОТ). Основные задачи и направления НОТ. Психологические аспекты НОТ. Роль психолога во внедрении и совершенствовании НОТ.

## **Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности**

Труд. Историко-культурная роль труда. Труд как деятельность. Структура и особенности трудовой деятельности. Труд и профессия: соотношение понятий. Функции профессиональной деятельности, их генезис. Психические регуляторы труда. Проблемы субъективной значимости и удовлетворенности трудом и профессией.

Роль профессиональной деятельности в жизни человека. Классификации профессий. Направления и методы профессиональной ориентации. Профессиональное становление человека. Этапы профессионального развития. Карьера как форма социализации человека. Помощь психолога в ходе профессионального становления и самореализации.

Профессиональная пригодность. Понятие профессионально важных качеств человека (ПВК). Компенсаторные возможности человека. Индивидуальный стиль деятельности. Методы диагностики ПВК.

### **Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития**

Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Специфика работы человека в организации. Использование профессиографии и психографии для отбора.

Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.

Профессиональные стандарты в определении требований к сотруднику.

Отбор и адаптация. Связь адаптации и профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.

### **Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда**

Проблема безопасности труда. Факторы безопасности труда. Безопасность труда и психологическое благополучие работника.

Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда.

Риск в трудовой деятельности. Классификации рисков. Причины рисков. Психологические особенности человека как существенный источник профессиональных рисков. Профилактика риска в профессиональной деятельности.

Дисциплина как фактор безопасности труда. Дисциплинарные требования как основа модели поведения сотрудника в организации. Нарушения дисциплины: психологические и социальные факторы. Методы формирования осознанных дисциплинарных отношений.

Профессиональный стресс и фрустрация. Профессиональное выгорание. Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда. Роль стресс-менеджмента в управлении эффективностью труда.

Технологии управления безопасностью труда.

### **Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду**

Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом. Установки и побуждения человека к труду. Мотивация и стимулирование труда.

Психологические и организационные факторы мотивации. Роль мотивации в эффективности труда, в соблюдении дисциплинарных требований, в удовлетворенности трудом. Демотивация как фактор текучести персонала. Принципы и методы стимулирования труда.

Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе. Роль удовлетворённости трудом в профессиональном развитии человека и формировании внутренней среды (климата и культуры) организации.

### **Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников**

Внутренняя среда организации: формирование, структура, функции, связь с эффективностью и безопасностью труда.

Климат и культура организации как основа внутренней среды. Современные представления об организационном климате: характеристики, особенности формирования, методы совершенствования. Климат как индикатор состояния дел в организации. Роль психолога в работе организационным климатом. Связь климата и культуры организации. Основные функции культуры. Влияние культуры на эффективность труда и состояние сотрудников организации. Психологические аспекты совершенствования культуры организации.

Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации, связь с климатом, культурой, дисциплиной и мотивацией сотрудников. Инструменты управления системой внутренней коммуникации.

## **2.2. Описание занятий семинарского типа**

### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.**

#### ***Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин.***

**Цель:** создать представление о месте психологии труда в системе психологических дисциплин, ее целях, задачах и методах.

**Понятийный аппарат:** психология труда, предмет изучения, методы психологии труда, диагностика, генетические методы, практические методы, каузометрия, профориентация, отбор.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Место психологии труда в системе психологических дисциплин
2. Цели и задачи психологии труда.
3. История психологии труда.
4. Современные тенденции в развитии психологии труда.

5. Система методов психологии труда. Основные методы:

- диагностические,
- профориентационные,
- методы отбора,
- профессиографические,
- практические и другие.

6. Проблемы применения методов психологии труда в организациях.

## **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.**

*Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.*

**Цель:** изучить специфику инженерной психологии как науки в системе психологии труда.

**Понятийный аппарат:** инженерная психология, техника, система «человек-компьютер», человек-оператор, информационные технологии, цифровизация.

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Инженерная психология как наука.
2. Особенности изучения «человека-оператора».
3. Система «человек-компьютер» и ее психологические особенности.
4. Специфика операторской деятельности.
5. Психологические основы информационных технологий.
6. Психологические аспекты цифровизации.
7. Принципы подготовки, внедрения и совершенствования информационных технологий на рабочих местах современных организаций.
8. Роль инженерной психологии в разработке систем с искусственным интеллектом.
9. Психологические аспекты разработки и использования компьютерных игр.

## **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.**

*Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.*

**Цель:** рассмотреть особенности возникновения и развития эргономики в системе психологии труда.

**Понятийный аппарат:** эргономика, рабочее место, коллективное рабочее место, гуманизация труда, условия труда, научная организация труда (НОТ)

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Эргономика. Возникновение и развитие.

2. Основные задачи эргономики.
3. Влияние эргономики на эффективность и комфортность труда.
4. Эргономика рабочего места (РМ): понятие РМ, эргономический, психофизиологический и организационный аспекты рассмотрения.
5. Классификации рабочих мест. Индивидуальные и коллективные рабочие места.
6. Гуманизация труда и другие направления совершенствования РМ.
7. Эргономика условий труда. Условия труда: классификация.
8. Влияние условий труда на эффективность профессиональной деятельности и результативность труда, на климат в коллективе и текучесть персонала.
9. Основные подходы к оценке и совершенствованию условий труда.
10. Специфика научной организации труда (НОТ). Основные задачи и направления НОТ.
11. Психологические аспекты НОТ.
12. Роль психолога во внедрении и совершенствовании НОТ.

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.**

***Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности***

**Цель:** сформировать систему представлений о возможностях психологии труда в обеспечении эффективной профессиональной ориентации и профессионального развития человека.

**Понятийный аппарат:** труд, деятельность, профессия, психические регуляторы труда, удовлетворенность трудом, профессиональная ориентация, профессиональное развитие, карьера, профессионально важные качества (ПВК), индивидуальный стиль деятельности.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Труд. Историко-культурная роль труда.
2. Труд как деятельность. Соотношение и взаимосвязи с другими видами деятельности.
3. Структура и особенности трудовой деятельности.
4. Труд и профессия: соотношение понятий.
5. Функции профессиональной деятельности, их генезис.
6. Психические регуляторы труда.
7. Роль профессиональной деятельности в жизни человека. Классификации профессий.
8. Направления и методы профессиональной ориентации.
9. Профессиональное становление человека. Этапы профессионального развития.
10. Карьера как форма социализации человека.
11. Помощь психолога в ходе профессионального становления и самореализации.

12. Субъективная значимость и удовлетворенность трудом и профессией.
13. Профессиональная пригодность.
14. Понятие профессионально важных качеств человека (ПВК). Методы диагностики ПВК.
15. Профессионально нежелательные качества (ПНК)
16. Компенсаторные возможности человека.
17. Индивидуальный стиль деятельности.

## **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.**

### ***Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.***

**Цель:** выработать базовые навыки разработки и применения профессиограмм, моделей специалиста и других методов профессионального отбора.

**Понятийный аппарат:** профессиональный отбор, профессиография, психография, компетентность, компетенции, трудовое поведение, модель, профессиональный стандарт, адаптация, профессиональная деформация, профилактика, коррекция.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения.
2. Профессиография и психография как методы изучения профессий.
3. Использование профессиографии и психографии для отбора.
4. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения.
5. Виды и уровни компетенций.
6. Методы определения трудовых компетенций.
7. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.
8. Профессиональные стандарты: понятие, история возникновения, особенности строения.
9. Профессиональные стандарты в определении требований к сотруднику в процессе отбора и обучения.
10. Отбор и адаптация. Связь адаптации и профессионального развития человека. Виды адаптации.
11. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности.
12. Проблемы адаптации к труду в современных организациях.
13. Профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления.
14. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.

## СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6.

### *Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда.*

**Цель:** выработать целостное понимание системы безопасности труда, психологических факторов риска для работников и методов совершенствования системы безопасности труда.

**Понятийный аппарат:** безопасность труда, риск, режим труда и отдыха, дисциплина труда, стресс, фрустрация, профессиональное выгорание, эффективность труда, технология.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Проблема безопасности труда. Факторы безопасности труда.
2. Безопасность труда и психологическое благополучие работника.
3. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда.
4. Риск в трудовой деятельности. Классификации рисков.
5. Причины и последствия рисков в трудовой деятельности.
6. Психологические особенности человека как существенный источник профессиональных рисков.
7. Профилактика риска в профессиональной деятельности.
8. Дисциплина как фактор безопасности труда. Виды дисциплины и ее влияние на трудовое поведение.
9. Дисциплинарные требования как основа модели поведения сотрудника в организации.
10. Нарушения дисциплины: психологические и социальные факторы.
11. Методы формирования осознанных дисциплинарных отношений.
12. Профессиональный стресс: определение, причины, основные проявления, влияние на эффективность работы сотрудника, механизмы развертывания
13. Профессиональная фрустрация: определение, причины, основные проявления, влияние на эффективность работы сотрудника, механизмы развертывания
14. Профессиональное выгорание: определение, причины, основные проявления, влияние на эффективность работы сотрудника, механизмы развертывания
15. Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда.
16. Роль стресс-менеджмента в управлении эффективностью труда.
17. Технологии управления безопасностью труда.

## СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7.

### *Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду.*

**Цель:** рассмотреть факторы, влияющие на отношение человека к труду, его мотивацию или демотивацию, а также методы повышения мотивации к труду.

**Понятийный аппарат:** отношение к труду, мотивация, удовлетворённость трудом, установка, стимулирование, демотивация, внутренняя среда организации

**Вопросы для обсуждения:**

1. Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом.
2. Установки и побуждения человека к труду.
3. Мотивация труда: понятие, механизмы воздействия на трудовое поведение.
4. Классические и современные теории мотивации труда.
5. Стимулирование труда: понятие, виды, механизмы воздействия на трудовое поведение.
6. Психологические и организационные факторы мотивации.
7. Роль мотивации в эффективности труда, в соблюдении дисциплинарных требований, в удовлетворенности трудом.
8. Технологии повышения мотивации персонала к труду.
9. Принципы и методы стимулирования труда.
10. Демотивация: понятие. Причины, особенности проявления, влияние на трудовое поведение человека.
11. Методы профилактики и коррекции демотивации.
12. Удовлетворённость трудом: понятие, классификации, механизмы воздействия на трудовое поведение.
13. Роль удовлетворённости трудом в профессиональном развитии человека.
14. Методы повышения удовлетворённости трудом персонала организации.

**СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8.**

**Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.**

**Цель:** обсудить влияние внутренней среды организации на трудовое поведение сотрудников.

**Понятийный аппарат:** внутренняя среда организации, климат организации, культура организации, система внутренней коммуникации, инструменты управления

**Вопросы для обсуждения:**

1. Внутренняя среда организации: формирование, структура, функции, связь с эффективностью и безопасностью труда.
2. Климат и культура организации как основа внутренней среды.

3. Современные представления об организационном климате: характеристики, особенности формирования, методы совершенствования.
4. Климат как индикатор состояния дел в организации.
5. Роль психолога в работе организационным климатом.
6. Культура организации. Основные функции культуры. Влияние культуры на эффективность труда и состояние сотрудников организации.
7. Психологические аспекты совершенствования культуры организации.
8. Система внутренней коммуникации как фактор внутренней среды: понятие, структура, механизмы воздействия на трудовое поведение.
9. Цели и задачи системы внутренней коммуникации, связь с климатом, культурой, дисциплиной и мотивацией сотрудников.
10. Инструменты управления системой внутренней коммуникации.

## **2.4. Описание занятий в интерактивных формах**

### **Интерактивное занятие к теме 2.**

*Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.*

*Занятие проводится в формате круглого стола.*

**Под круглым столом** понимается форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники высказываются в определенном порядке, первоначально – сидя за столом, имеющим круглую форму. Представление о круглом столе как символе равенства и благородства восходит к легендам о рыцарях Круглого стола. Круглый стол также понимается как коммуникативная технология, позволяющая, используя систему логически обоснованных доводов, воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии в процессе непосредственного общения.

Круглый стол направлен на равноправное обсуждение всеми участниками различных аспектов заявленной темы.

В учебном процессе задача круглого стола – активизировать учащихся, привлечь их к разностороннему обсуждению каких-либо сложных вопросов, способствовать выработке самостоятельного мнения по различным профессионально значимым темам, развивать коммуникативные навыки и творческий потенциал.

Проведение круглого стола предполагает реализацию нескольких технологических стадий. Это, прежде всего, подготовительная стадия, затем дискуссионная, т.е. собственно обсуждение в рамках круглого стола, а завершать процесс может аналитическая стадия.

Студенты заранее готовятся к обсуждению обозначенной темы, формируют свое мнение, работают с информационными источниками.

Затем проводится обсуждение. Преподаватель выступает как модератор круглого стола, управляя обменом мнениями. Возможна передача роли модератора одному из студентов, пользующемуся авторитетом среди товарищей.

Дополнительным элементом круглого стола для данного занятия являются заранее подготовленные презентации студентов по каждой теме, которые становятся основой для общего обсуждения.

*Результатом интерактивного занятия становится понимание студентами задач и особенностей Инженерной психологии, ее связи с Психологией труда, основных подходов применяемых в анализе деятельности оператора, совершенствовании информационных технологий, цифровизации современных организаций.*

#### **Интерактивное занятие к теме 3.**

*Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.*

*Занятие проводится в форме учебной конференции.*

Заранее объявляются основные темы для обсуждения и отдельные направления внутри этих тем (программа конференции), по которым студенты готовят доклады и презентации.

Доклад (презентация) – публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение определенной темы, вопроса программы. Доклад может быть представлен различными участниками процесса обучения, направлен на более глубокое изучение студентами лекционного материала или рассмотрения вопросов для дополнительного изучения.

Задача студентов при подготовке докладов по направлению «Эргономика как основа научной организации труда» показать многообразие взглядов на эргономику, условия и организацию труда, основные характеристики эргономических подходов к труду, их влияние на поведение и решения людей. Обосновать свою точку зрения и предложить направление для обсуждения остальными участниками.

*Результатом занятия является полнота взглядов на ключевые характеристики эргономических подходов к труду, их влияние на поведение и эффективность труда сотрудников, необходимости дальнейшего углубленного изучения.*

#### **Интерактивное занятие к теме 4.**

*Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности*

*Занятие проводится в форме групповой дискуссии по результатам творческой работы в микро-группах.*

Групповая дискуссия – от латинского «discussion» (рассмотрение, исследование):

- способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе;
- метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины.

Групповое обсуждение позволяет выявить мнения всех членов группы, возможные пути достижения цели и найти общее групповое решение проблемы.

В групповой дискуссии каждый участник получает возможность прояснить свою собственную позицию, обнаружить многообразие подходов, обеспечить всестороннее видение предмета.

Кроме того, групповая дискуссия активизирует творческие возможности человека, его интерес к предмету обсуждения, является прекрасным средством сплочения и развития группы, обеспечивает принятие группой наиболее оптимальных решений.

Данное занятие начинается с работы студенческих творческих микро-групп по 3-6 человек. Каждая группа обсуждает свой аспект подхода к формированию направлений профессиональной деятельности и реализации профессиональной ориентации человека. А затем презентует эти подходы остальным микро-группам, обосновывая эффективность и определяя границы применимости.

Остальные микро-группы участвуют в обсуждении, поддерживают или опровергают доказательство презентующей микро-группы.

*Результатом занятия становятся понимание соотношения труда и профессии, осознание специфики профессиональной деятельности и особенностей применения методов профессиональной ориентации человека.*

**Интерактивное занятие к теме 5.**

***Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.***

***Занятие проводится в форме серии деловых и ролевых игр.***

**Ролевая игра**

– воспроизведение действий и отношений других людей или персонажей какой-либо истории, как реальной, так и выдуманной.

– игра обучающего (в контексте данного учебного курса) назначения, вид драматического действия, участники которого действуют в рамках выбранных ими ролей,

руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия; вместе создают или следуют уже созданному сюжету.

Сам процесс игры представляет собой моделирование группой людей той или иной ситуации.

Идентифицируя себя с каким-либо персонажем, человек может отработать систему необходимых навыков, понять особенности каждого этапа взаимодействия.

Несмотря на осознание вымышленности роли, приобретаемый опыт вполне реален.

Рольевые игры развивают, в первую очередь, коммуникативные навыки консультанта.

**Деловая игра** - метод активного обучения, в котором путем воссоздания (имитации) предметного и социального содержания какой-либо деятельности, поведения и отношений занятых в ней людей, производится усвоение необходимых знания и выработка устойчивых навыков в данном виде деятельности, при чем это происходит быстрее и адекватнее ситуации, чем в традиционных видах обучения.

Деловая игра рассматривается как имитация определенных форм взаимодействия людей, максимально соответствующая характеру той деятельности, которую необходимо освоить или улучшить.

Деловые игры помогают освоить процессы принятия решений в заданных ситуациях, отработать принципы и особенности делового взаимодействия при решении определенных задач, освоении процессов и технологий, опробовать методы организации деятельности и подходы к оценке результатов.

В данном курсе деловые игры имитируют ситуации подготовки и проведения профессионального отбора и управления профессиональным развитием персонала в организации и позволяют студентам глубже освоить принципы и методы такой работы.

*Результатом интерактивного занятия становится более глубокое освоение различных методов, приемов, техник профессионального отбора и поддержки профессиональной самореализации и развития персонала.*

## **2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций**

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

## **2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных

методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории студентов</b>	<b>Формы</b>
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<b>Категории студентов</b>	<b>Виды оценочных средств</b>	<b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b>
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

### **2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуро-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

### **2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

Кабинет психологических тренингов и медиации: Используемое оборудование: комплекты специализированной мебели, мультимедийное оборудование с доступом к сети Интернет.

## **РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины**

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Психология труда» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения студентами самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

**Цель** выполнения самостоятельной творческой работы – приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;

- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

Успех студента в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Студентам целесообразно наладить творческий контакт с преподавателем, придерживаться его рекомендаций и советов по успешному овладению

### **Требования к структуре и оформлению работы.**

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую **структуру**:

Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте [www.psycwork.ru](http://www.psycwork.ru) раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к **оформлению самостоятельной работы**:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

### **3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана.**

#### ***Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин.***

##### ***Задания к теме:***

1. Напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:
  - Психология труда в системе психологических дисциплин.
  - История психологии труда.

– История психологии труда в России.

2. Рассмотрите основные методы психологии труда. Составьте список. Для каждого метода приведите область применения и решаемые задачи.

3. Из типологии методов психологии труда, разработанной Э.Зеером, выберите три группы. В каждой группе по конкретному методу. И для этого метода приведите пример его использования, указав цели и задачи, особенности применения и полученный результата. А также Вашу оценку эффективности применения метода для этого и похожих случаев.

***Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.***

***Задания к теме:***

1. Напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:

- Инженерная психология как наука
- История инженерной психологии.
- Система «человек-компьютер» и ее психологические особенности.
- Специфика операторской деятельности.

2. Запишите, ответы на вопросы:

- Что такое информационные технологии?
- Что относят к информационным технологиям (с примерами)?
- Какие психологические процессы и особенности психики человека влияют на эффективность применения информационных технологий?

3. Раскройте понятие цифровизация. Приведите примеры цифровизации из сферы трудовой деятельности людей и из бытовой сферы.

4. Для чего может потребоваться участие психолога при развитии цифровизации?

5. Что такое система с искусственным интеллектом?

6. Как понятие «искусственный интеллект» связано с инженерной психологией?

***Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.***

***Задания к теме:***

1. Напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:

- Эргономика. Возникновение и развитие.
- Основные задачи эргономики.
- Влияние эргономики на эффективность и комфортность труда.
- Виды организации рабочего пространства

- Роль эргономики в создании рабочих мест и пространств.
- Специфика организации рабочих мест для разных видов труда.
- 2. Законспектируйте понятие рабочего места (РМ), классификацию рабочих мест.
- 3. Запишите в чем сходства и отличия индивидуальных и коллективных рабочих мест.
- 4. В чем заключается гуманизация труда и как она связана с совершенствованием РМ.
- 5. Составьте таблицу основных типов условий труда и укажите влияние каждого типа условий труда на эффективность профессиональной деятельности, на здоровье работников, на климат в коллективе и текучесть персонала.
- 6. Запишите основные задачи и направления научной организации труда (НОТ).
- 7. В чем заключаются психологические аспекты НОТ?
- 8. Какова роль психолога во внедрении и совершенствовании НОТ?

***Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности***

***Задания к теме:***

1. Подготовьте выступление с презентацией (4-7 мин) или напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:
    - Труд. Историко-культурная роль труда.
    - Труд как деятельность.
    - Труд и профессия: соотношение понятий.
    - Классификации профессий.
    - Структура профессиональной деятельности (минимум два разных подхода).
    - Типы профессий и их психологические особенности (минимум три разных подхода).
    - Профессионально важные качества и методы их изучения
    - Человеческий капитал: понятие, структура, особенности, направления использования.
- Методы работы с ним.
- Этапы профессионального развития.
  - Карьера как форма социализации человека.
  - Индивидуальный стиль деятельности.
  - Компенсаторные возможности человека.
2. Нарисуйте схему структуры трудовой деятельности.
  3. Запишите виды и особенности психических регуляторов труда.
  4. Предложите план работы по профессиональной ориентации (на выбор – для старшеклассников, для лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, для безработных).

5. Законспектируйте определение и виды профессионально важных качеств человека (ПВК).

6. Составьте таблицу «Методы диагностики ПВК». Для 3-5 методов укажите их направленность и ограничения в применении.

***Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.***

***Задания к теме:***

1. Законспектируйте понятие Профессиональный отбор, его цели и задачи, сферы применения.

2. Подготовьте выступление с презентацией (4-7 мин) или напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:

- Области использования профессиограмм и психограмм.
  - Современные подходы к профессиографированию.
  - Методы изучения профессиональной деятельности и их специфика.
  - Профессиограмма: структура и методы создания.
  - Применение профессиограмм для отбора персонала.
  - Применение профессиограмм для аттестации персонала.
  - Применение профессиограмм для обучения персонала.
  - Применение профессиограмм для планирования карьеры сотрудников.
  - Психограмма: структура и методы создания.
  - Применение психограмм в работе с персоналом организаций.
  - Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения.
  - Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.
  - Модель специалиста и ее применение для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников
  - Профессиональная адаптация: понятие, виды, особенности.
  - Связь адаптации и профессионального развития человека.
  - Профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления.
  - Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.
3. Запишите, что такое профессиональные стандарты и как они могут использоваться в определении требований к сотруднику.
4. Запишите основные виды адаптации к труду в современных организациях.
5. Как связаны профессиональная адаптация и профессиональная деформация.

6. Предложите программу адаптации для новых сотрудников (тип предприятия выберите сами).

**Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда.**

**Задания к теме:**

1. Законспектируйте понятие и основные факторы безопасности труда.
2. Запишите, что такое риск в трудовой деятельности.
3. Составьте таблицу на основе классификации рисков. Для каждого типа укажите причины риска и методы профилактики этого вида риска.
4. Составьте рекомендации по минимизации нарушений дисциплины труда (7-10 пунктов).
5. Заполните таблицу:

Проблема	Определение	Признаки (индикаторы), по которым можно определить наличие проблемы	Методы работы психолога с проблемой (список)
Профессиональный стресс			
Профессиональное выгорание			
Проблемы профессиональной адаптации			
Профессиональная деформация и деструкция			
Трудоголизм			
Нарушения биоритмов и профессиональные заболевания.			

6. Предложите Программу исследования любой из обозначенных выше проблем. В программе: цели, обоснование необходимости исследования, 3-4 методики (название, для чего используется в исследовании – сам текст методик не нужен). И кратко план действий, если выявится выраженность проблемы.

**Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду.**

**Задания к теме:**

1. Подготовьте выступление с презентацией (4-7 мин) или напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:

– Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом.

– Установки и побуждения человека к труду.

– Мотивация и стимулирование труда: понятия, сходства и отличия..

– Мотивация труда: классические теории мотивации,

– Мотивация труда: современные теории мотивации

– Теория и практика мотивационного драйва

– «Поток» как особое мотивационно состояние.

– Демотивация: причины, проявления, методы работы.

– Стимулирование труда: виды, методы, особенности применения.

– Психологические и организационные факторы мотивации.

– Принципы и методы стимулирования труда.

– Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе.

– Роль удовлетворённости трудом в профессиональном развитии человека.

2. Предложите Программу исследования трудовой мотивации сотрудников или удовлетворенности трудом. В программе: цели, обоснование необходимости исследования, 3-4 методики (название, для чего используется в исследовании – сам текст методик не нужен). Какие проблемы могут быть выявлены. И кратко план действий для одной проблемы (предполагая ее выраженность выше средней).

**Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.**

**Задания к теме:**

1. Подготовьте выступление с презентацией (4-7 мин) или напишите эссе (3-5 с) на одну из тем:

– Внутренняя среда организации: основные элементы и их взаимосвязи.

– Климат организации: понятие, виды, особенности. Влияние климата на производительность труда.

– Структура и функции организационного климата.

– Методы работы с климатом организации.

– Культура организации: понятие, виды, функции.

- Влияние культуры на производительность труда, эффективность работы и текучесть персонала.
  - Система внутренней коммуникации: понятие, задачи, характеристики, влияние на производительность труда и мотивацию сотрудников.
  - Инструменты работы с внутренней коммуникацией предприятия.
  - Взаимосвязи культуры с климатом и системой коммуникации организации.
  - Методы работы с культурой организации.
2. Составьте рекомендации по совершенствованию (на Ваш выбор) климата организации, культуры, системы внутренней коммуникации (9-12 пунктов).

### **3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы**

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;
- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном или неполном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Конфликтологическое консультирование персонала организаций» относится рубежный контроль, итоговая аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;

- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине;
- владение практикой применения методов профилактики конфликтов в социальных учреждениях.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

#### **РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств**

##### **4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения**

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Психология труда» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

#### 4.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Компетенции по дисциплине
Тема 1. Психология труда в системе психологических дисциплин.	ОК-6, ПК-6
Тема 2. Инженерная психология как отрасль психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.	ОК-6, ПК-4, ПК-6
Тема 3. Эргономика как основа научной организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.	ОК-6, ПК-6
Тема 4. Труд и профессия. Профессиональная деятельность. Человек как субъект профессиональной деятельности.	ОК-6, ПК-4, ПК-6
Тема 5. Психология профессионального отбора и профессионального развития.	ОК-6, ПК-6
Тема 6. Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда.	ОК-6, ПК-4, ПК-6
Тема 7. Особенности отношения сотрудников к труду.	ОК-6, ПК-6
Тема 8. Влияние внутренней среды организации на эффективность трудовой деятельности сотрудников.	ОК-6, ПК-4, ПК-6

#### 4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

По дисциплине «Психология труда» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

**Текущий контроль** проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной дисциплине

определяется преподавателем и доводится до сведения студентов на первом занятии по дисциплине.

**Задания по текущему контролю успеваемости** (раздел разрабатывается с учетом индивидуальных образовательных запросов студентов).

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме **75% от общего числа занятий**.

**Рубежный контроль** успеваемости проводится либо в середине курса, либо на последних занятиях данного курса (по усмотрению преподавателя).

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана и утверждаются приказом Ректора или уполномоченного им лица.

**Промежуточная (итоговая) аттестация по дисциплине.**

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

**Промежуточная аттестация по дисциплине** проводится в виде экзамена. Каждый из студентов получает два вопроса и кейс (практико-ориентированное задание), который должен проанализировать, предложить вариант решения письменно и устно.

**4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

**Примерные вопросы к экзамену**

1. Психология труда, как наука. Определение, задачи, направления.
2. История психологии труда.
3. Методы психологии труда: виды, направленность, особенности применения.
4. Труд. Определения. Функции и роль труда в жизни человека и общества.
5. Труд и профессия. Признаки профессии. Основные классификации профессий.
6. Структура трудовой деятельности.
7. Профессионально важные качества: общее и специфичное для каждой профессии.
8. Профессиограмма как метод изучения профессии. Виды профессиограмм.
9. Психограмма, ее основные составляющие, значение для анализа профессии.

10. Квалификация сотрудника: понятие, виды, уровни. Методы формирования и оценки квалификации.
11. Компетентность и компетенция. Соотношение понятий. Сферы применения.
12. Научная организация труда (НОТ). Основные составляющие. Значение.
13. Мотивация труда. Подходы к мотивированию и стимулированию труда.
14. Демотивация труда: основные причины. Методы профилактики.
15. Рабочее время. Формы рабочего времени. Режим труда и отдыха. Связь с психологическим благополучием и безопасностью труда.
16. Рабочее место. Основные составляющие рабочего места. Виды рабочих мест.
17. Условия труда и их роль в реализации профессиональной деятельности. Методы улучшения условий труда.
18. Дисциплина труда как регулятор трудовой деятельности. Формирование конструктивных дисциплинарных отношений.
19. Особенности изучения профессиональной деятельности в системе «человек-компьютер».
20. Специфика деятельности психолога при внедрении и совершенствовании информационных систем в организации.
21. Эргономичность труда как фактор повышения его эффективности. Основные принципы эргономики.
22. Профессиональные риски: классификация, причины возникновения, влияние на деятельность человека и организации.
23. Методы профилактики профессиональных рисков в деятельности сотрудников организации.
24. Современные требования к должности. Влияние баланса составляющих должности на эффективность труда и удовлетворенность трудом.
25. Стресс, фрустрация, выгорание как факторы риска в трудовой деятельности. Специфика деятельности психолога при работе со стрессами, выгоранием, фрустрациями.
26. Удовлетворенность трудом: понятие, факторы, методы изучения и коррекции.
27. Профессиональные деструкции и деформация личности.
28. Организационный климат: понятие, основные характеристики, влияние на психологическое состояние сотрудников. Методы работы с климатом организации.
29. Организационная культура: понятие, функции, связь с климатом, влияние на эффективность труда сотрудников. Методы диагностики и совершенствования культуры организации.

30. Система внутренней коммуникации организации: понятие, цели и задачи, характеристики, психологические особенности. Инструменты управления системой внутренней коммуникации.

### **Примеры практико-ориентированного задания**

1. На вакантную должность секретаря претендует несколько кандидатов. Что войдет в систему отбора? На что Вы предложите обращать особое внимание?

2. Сотрудник нарушил требования безопасности, чтобы быстрее выполнить задание руководства. Из-за этого произошла авария, и этот сотрудник получил серьезную травму. Предложите систему профилактики подобных нарушений.

3. В организации возросла текучесть персонала. Люди жалуются на плохие условия труда. Продолжите план диагностики и работы с этой проблемой.

### **Пример типового задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. Психология труда -

а) иерархическое образование, стремящееся к стабильности;

б) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;

в) сложная открытая система, обладающая определенной автономностью, направленная на достижение результата и для этого координирующая деятельность своих элементов;

**г) комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как субъекта труда.**

2. Началом изучения трудовой деятельности, ее психологических и психофизиологических особенностей принято считать -

а) конец 18 – начало 19 в;

**б) конец 19 – начало 20 в;**

в) 60-е годы 20 в;

г) времена Древней Греции.

3. Трудовая деятельность

а) источник повышенной опасности для человека и общества, требующий соблюдения специальных принципов и подходов в работе;

б) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;

**в) физическая и умственная деятельность, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование этого мира;**

г) основа развития творческого потенциала человека и его интуиции.

#### 4. Профессиография

**а) технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека;**

б) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;

в) научное движение, содержанием которого было приложение психологии к решению практических вопросов;

г) основа развития творческого потенциала человека и его интуиции.

#### 5. Квалификация -

а) обобщенная характеристика индивидуально-психологических особенностей человека;

б) скорость выполнения различных профессиональных заданий

**в) степень овладения работником профессией, способность выполнить качественно и в срок определенный круг работ;**

г) уровень заработной платы.

#### 6. Современные требования к должности

**а) относительная автономность работника, возможность проявить себя, свою компетентность, значимость работы, целостность заданий, обратная связь от руководства;**

б) письменное описание того, в чем заключаются обязанности сотрудника, каким образом и с какой целью они выполняются, кому он подчиняется и по каким вопросам, как оценивается его деятельность;

в) достойная заработная плата, доброжелательный коллектив, компетентное руководство, четкая организация труда, обоснованные стандарты и регламенты работы, современное оборудование;

г) четкая последовательность решений, принимаемых менеджментом организации, направленная на систематизацию и упорядочивание рабочих действий, снижение неэффективных форм деятельности и непроизводительных затрат.

#### 7. Удовлетворенность трудом -

**а) состояние сбалансированности запросов, предъявляемых работником к характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов.**

б) обобщенная характеристика индивидуально-психологических особенностей человека;

в) интегральный показатель состояния дел в коллективе, отношения к труду и отношения сотрудников к фирме, являющийся одной из важнейших составляющих культуры фирмы;

г) состояние сотрудника после корпоративного мероприятия.

## РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

**Адаптация к труду или производственная адаптация** – сложный социально-психологический процесс, включение новичка в деятельность организации, который проходят все вновь поступающие на работу и, в более сжатой форме, все сотрудники, изменившие должность.

**Анализ продуктов деятельности** – метод исследования материальных, документально фиксированных продуктов деятельности (продукты промышленного и строительного производства, сельского хозяйства, инструменты и приспособления, документы, результаты изобразительного и графического труда, тексты и т. д.) и функциональных (процессуальных) продуктов деятельности (общественное настроение в коллективе, создаваемое его членами или руководителем, вербальная продукция работников в виде выступлений, докладов, а также поведенческие проявления активности работников). Может служить дополнительным методом при проведении непосредственного наблюдения.

**Внутренняя среда организации** – это сочетание материальных и нематериальных факторов, элементов, процессов, создающих внутреннюю структуру и обеспечивающих жизнеспособность организации во внешней среде. При анализе рассматриваются сильные и слабые стороны внутренней среды организации. Сильные стороны – позитивные внутренние характеристики организации, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей. Слабые стороны – внутренние характеристики фирмы, негативно воздействующие или ограничивающие ее деятельность.

**Выбор профессии** – часть жизненного пути человека, представляющая процесс принятия решений, которые определяют дальнейшую профессиональную судьбу человека.

**Границы разделения труда** – предельно допустимые значения расчленения трудового процесса, в рамках которых достигается наибольшая эффективность труда. Как бы велики не были преимущества разделения труда, его углубление имеет свои границы: техническую, экономическую, психофизиологическую, психологическую и социальную.

**Движение** – конкретная форма исполнения операций, характеризуется траекторией, темпом, скоростью и силой.

**Действие** – 1) основной структурный компонент деятельности; представляет собой произвольную, преднамеренную, опосредованную активность, направленную на достижение осознаваемой цели; 2) относительно завершённый элемент деятельности, направленный на достижение определенной промежуточной осознаваемой цели. 3) единица деятельности, произвольная преднамеренная опосредованная активность, направленная на достижение осознанной цели. По своей структуре действие всегда реализуется опосредствовано. В качестве

средств могут выступать знаки, роли, нормы, ценности и т.п., применяя которые субъект овладевает действием, превращает его в «личностное», принадлежащее ему самому. Человеческий капитал как «умение и мастерство, общее или специальное, приобретенное человеком в ходе профессиональной подготовки и производственного опыта».

**Деятельность** - 1) динамическая система взаимодействий субъекта с миром, проявление социально-значимой активности, одна из форм социального поведения. Единицей деятельности является действие. 2) форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоением социального опыта.

**Должность** – степень ответственности и обязанности, возложенные на работника. Обеспечивает формальную структуру организации. Число должностей соответствует количеству работников.

**Индивидуальный стиль деятельности** – индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

**Информационная основа деятельности (ИОД)** – совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъектные условия деятельности, позволяющие организовать деятельность в соответствии с вектором мотив–цель

**Карьера** – индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанная с опытом работы и изменениями деятельности в процессе трудовой жизни. Последовательность позиций деятельности, по которым предприятие продвигает работника.

**Квалификация** – уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию – уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

**Квалификационное разделение труда** – разделение труда внутри каждой профессиональной группы, связанное с неодинаковой сложностью выполняемых работ и,

следовательно, с разными требованиями, предъявляемыми к уровню квалификации работника. Выражением квалификационного разделения труда служит распределение работ и работников по разрядам, служащих – по должностям.

**Квалификационные требования** – перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

**Коллективный субъект деятельности** – реально действующая группа, обязательными характеристиками которой являются: общие цели деятельности; совместные действия, без которых невозможен процесс достижения этих целей; полученный результат – база для оценки действий всей группы.

**Коллективная форма организации труда** – такая форма организации труда, при которой группа работников, связанных общностью обрабатываемого предмета труда, а часто и едиными орудиями труда, выполняют общее производственное задание, имеют коллективное рабочее место, используют согласованные усилия всего коллектива, связаны общей материальной заинтересованностью и несут общую ответственность за результаты труда.

**Команда** – особая форма малой группы, отличающаяся высокой сплоченностью, распределенным лидерством по различным аспектам совместной деятельности, глубоким взаимопониманием и значительным количеством общих ценностей, что позволяет ей проявлять свойства совокупного субъекта и решать сложные, творческие задачи в условиях дефицита времени значительно эффективнее, чем при любых других формах организации труда.

**Компенсация (психологическая)** – замещение слаборазвитых или отсутствующих функций другими психическими свойствами или их комбинацией для маскировки внутреннего дефекта.

**Компетентность** (от лат. *Competo* - добиваюсь, соответствую, подхожу) – относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за соответствующим выполнением работы. Включает знания, образованность, способности, профессиональную подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей, а также готовность нести ответственность за свои профессиональные действия и решения. Под компетентностью также понимают любые индивидуальные характеристики, которые влияют на эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, которые необходимы, чтобы хорошо делать определенную работу; основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

**Компетенция** – 1) относящееся к работе понятие, которое говорит о сфере профессиональной деятельности (ее основных задачах, требованиях и ограничениях), которой человек владеет. 2) наличие того, что человек, работающий по определенной специальности, должен уметь делать, – «действия, поведение или продукция, которую человек должен уметь демонстрировать». 3) широкое понятие, которое представляет собой способность переносить знания и навыки в новые ситуации в пределах профессиональной сферы, решать поставленные профессиональные задачи. 4) единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

**Кооперация труда** – 1) с функциональной точки зрения, кооперация труда представляет собой установление производственных связей (во времени и пространстве) между различными обособившимися в результате разделения труда трудовыми процессами, что обеспечивает непрерывность, ритмичность, синхронность производства. - 2) с точки зрения организационной, кооперация труда – это объединение работников для планомерного совместного участия в одном или разных, но взаимосвязанных между собой трудовых процессах, установление взаимосвязей между ними для достижения совместной цели. Таким образом, кооперация труда является неотъемлемой стороной разделения труда.

**Культура организации** – система совместно выношенных и разделяемых большинством сотрудников убеждений и представлений о ценностях. Представления о ценностях отвечают на вопрос: что является важным для предприятия, в то время как убеждения, прежде всего, помогают понять, как должно функционировать предприятие, как надо управлять, чтобы быть преуспевающим.

**Лидер** – член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности. В отличие от руководителя, выдвигается стихийно и может не иметь высокого официального статуса. Осуществляемые им управленческие воздействия обычно не подменяют, а дополняют официальное руководство.

**Матрица профессионального поведения человека** – особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтении), выходящие за границы и «снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).

**Монотония** – функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т. е. снижением внешней стимуляции.

**Мотивация** – внутреннее побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и достижение целей.

**Мотивация трудовой деятельности** – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

**Моторное поле** – элементы рабочего поля, на которое может быть направлено двигательное воздействие работника.

**Навык** – автоматизированный элемент сознательного действия, который вырабатывается в процессе его выполнения, представляющий координированное умение решать тот или иной вид двигательной, сенсорной, интеллектуальной или психической задачи.

**Напряженность труда** – функциональное состояние организма при работе с преобладанием нервной нагрузки, характеризует ту сторону трудовой деятельности, которая требует мобилизации функций восприятия, внимания, памяти, аналитико-синтетической деятельности ЦНС.

**Научная организация труда (НОТ)** – такая организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и передовой практики.

**Нормативно-одобренный способ деятельности (НОСД)** – обобщенный и закреплённый должностными инструкциями, рассчитанный на абстрактного субъекта и усредненные условия, регламентированный способ выполнения деятельности.

**Нормирование труда** – анализ организационно-технических условий выполнения работы, методов и приемов труда и разработка мер для реализации НОТ и наиболее рационального порядка (технологии) выполнения нормируемой работы с последующим установлением норм затрат труда и времени.

**Обогащение труда** – это включение в процесс труда, так называемых, вертикальных трудовых функций, выполнение которых требует более высокой квалификации, ответственности и самостоятельности при принятии решений. Основными формами обогащения труда в современных условиях следует признать делегирование полномочий, автономизацию труда, полную индивидуальную ответственность за качество работы.

**Операция** – конкретный способ, которым выполняется действие; неосознаваемый элемент действия.

**Оптанта** – человек, выбирающий профессию.

**Организационный климат** – особое интегрирующее свойство организации, определяющее степень привлекательности пребывания в организации для сотрудников, эмоциональная составляющая организационной культуры.

**Организация рабочего места** – серия мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. Различают автоматизированные рабочие места, механизированные, индивидуальные, групповые.

**Охрана труда** – комплекс мероприятий, обеспечивающих снижение производственного травматизма и контроль за вредными факторами.

**Ошибка работника** – любое конкретное действие в процессе трудовой деятельности, которое выходит за допустимые границы и становится неадекватным.

**Планировка рабочих мест** – пространственное размещение рабочих мест, элементов их оснащения – оборудования, технологической и организационной оснастки, а также предметов труда и самого работника.

**Предмет труда** – система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту. Предмет труда и исходные материалы наиболее четко фиксируются документами и традициями только в массовых профессиях, в профессиях, связанных с материальным производством. В ряде профессий предметом труда могут быть ситуации неопределенности, превентивные действия, исходная информация, эстетические впечатления и многое другое, четкая и однозначная формализация которого может быть объективно затруднена.

**Производственная операция** – наименьшая, относительно законченная часть технологического процесса, осуществляемая с единой производственной целью, на одном рабочем месте, одним рабочим или группой, при помощи однотипных инструментов, приспособлений и сочетаний трудовых приемов.

**Пространство деятельности** – совокупность технологических и межличностных процессов, действий, актов взаимодействия субъектов, создающих новые условия деятельности наряду с узкопрофессионально-технологическими и порождающих специфические феномены взаимной адаптации субъектов совместной деятельности (психологическая ниша, асимметрия восприятия, перераспределение трудовых функций в группе и др.).

**Профессиограмма** – документ, представляющий собой описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

**Профессиография** – комплексный метод (технология) изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

**Профессионализация** – процесс формирования личности профессионала, начинающийся с момента выбора профессии и длящийся в течение всей профессиональной жизни человека.

**Профессиональная деформация** – всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально-личностных особенностей.

**Профессиональная консультация** – 1) индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении; 2) форма профессиональной ориентации, представляющая собой систему мероприятий по психологическому освидетельствованию личности с целью оказания ей помощи в выборе сферы профессиональной деятельности.

**Профессиональная ориентация** – научно обоснованная система мероприятий, призванная подготовить личность к общественно полезному труду, оказать ей помощь в выборе профессии в соответствии с интересами, склонностями и способностями личности и с учетом потребностей рынка труда.

**Профессиональная пригодность** является свойством метасистемы «человек-профессия» и определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения, а также особенностями и потенциалом рабочих групп.

**Профессионально важные качества (ПВК)** – способности человека к профессиональной деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта деятельности, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку.

**Профессиональный капитал (профессиональный потенциал)** – часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

**Профессиональный отбор** – процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

**Профессия** (от лат. *professio* – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций, применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности.

**Психограмма** – составная часть профессиограммы, представляющая собой характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека.

**Рабочее место** – 1) базовый элемент формальной структуры организации, представляющий собой совокупность трудовых функций работника и средств их выполнения, обеспечиваемых соответствующими обязанностями и правами, ответственностью и властью. (Может быть групповым). 2) зона пространства деятельности (пространственно-временная и личностно-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами, характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. 3) это трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

**Рабочие движения** – психомоторные действия, входящие в трудовой процесс как его составляющие.

**Разделение труда** – 1) общее – обособление различных видов трудовой деятельности в рамках всего общества, т.е. разделение труда между различными сферами деятельности и производства: промышленностью, сельским хозяйством, торговлей и т.д. 2) единичное – обособление различных видов работ внутри организации, предприятия, в рамках определенных структурных подразделений, а также между отдельными должностями работников.

**Режим труда и отдыха** – чередование периодов отдыха и работы, при котором достигается оптимальный уровень работоспособности и производительности труда и хорошее состояние здоровья работающих.

**Ротация работ** – это их чередование, когда периодически, через определенные интервалы времени сотрудники переводятся на работу на новых рабочих местах в своем подразделении, либо в другом подразделении, где им приходится выполнять функции, в значительной степени, отличающиеся от выполняемых в рамках их основной деятельности.

**Руководитель** – должностное лицо (менеджер), официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п. Обладает высоким социальным статусом, юридической властью и ответственностью за своих подчиненных.

**Совместная деятельность** – деятельность двух или более людей, имеющих общую цель.

**Социотехническая система** – система, включающая два взаимосвязанных компонента – людей и технологию. Родовое понятие по отношению ко всем организационным системам.

**Социально-психологический климат** – социально-психологическое состояние коллектива, группы; качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

**Специальность** (от лат. species – род, вид) – вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся на родственный вид дисциплин (например, профессия – врач, специальность – терапевт, педиатр; профессия – учитель, специальность – математика, физика); необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, позволяющая ему, с одной стороны, воплощать свой профессиональный потенциал, с другой – получать необходимые средства существования и возможности развития.

**Средство труда** – любая объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствии с его целью.

**Стиль управления** – это специфика взаимодействия руководителя (лидера) с подчиненными на основе данной ему власти, типичная для данного руководителя манера принимать решения, отдавать распоряжения, использовать различные формы и методы управления. Зависит как от индивидуально-психологических качеств самого руководителя, так и от особенностей подчиненных, коллектива, организационной культуры фирмы и особенностей конкретной ситуации управления.

**Стимулирование** – внешнее воздействие на человека, с целью повышения его трудовой активности; группа специальных приемов и методов формирования мотивации.

**Труд** – сознательная целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Труд включает в себя следующие «простые моменты»: 1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предмет труда; 3) средства труда; 4) результаты труда. Труд есть основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества, культуры. Труд

выступает как важнейшая сторона процесса социализации и формирования социальной идентичности, значимая составляющая процесса освоения социальной культуры индивидом.

**Трудовая деятельность** – физическая и умственная деятельность, т. е. специфическая форма человеческого отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование этого мира.

**Трудовой прием** – способ выполнения операций и их элементов, обеспечивающий решение производственных задач. Различают продуктивные трудовые приемы и непродуктивные (нерациональные, ошибочные, повторные, случайные).

**Трудовые функции** – любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда. Тяжесть труда – степень совокупности воздействия всех факторов рабочей среды на здоровье человека и его работоспособность. Тяжесть труда характеризует физиологическую стоимость («цену») работы, т. е. степень функционального напряжения при выполнении любой работы.

**Тяжесть труда** – функциональное напряжение организма при работе с преобладанием мышечной нагрузки, связана с вовлечением в трудовой процесс опорно-двигательного аппарата и функций энергетического обеспечения.

**Удовлетворённость трудом** – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий; состояние сбалансированности требований-запросов, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов. Может быть общая удовлетворенность и частичная (или частная).

**Умение** – знание, которое понято учащимся и воспроизводится, выступая в форме правильно выполняемого действия, и приобретшее некоторые черты оперативности.

**Функциональное состояние** – интегральный комплекс наличных характеристик, функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности.

**Функциональные обязанности** – изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.

**Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал)** – качество и ценность способностей сотрудников организации. Содержательно близкое понятие – «профессиональный капитал».

**Эргономика** – область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта

**Эффективность** – оптимальное соотношение производства, качества, результативности, гибкости, конкурентоспособности и развития, позволяющее достигнуть поставленных перед организацией целей быстро и с минимальными возможными издержками.

**Эффективность трудового коллектива** – интегральный показатель, складывающийся из показателей эффективности производства (качество и количество продукции, ее экономичность, экологичность и т.д.), а также из показателя удовлетворенности людей трудом.

**РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины****6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8
<b>Основная литература</b>									
1	<i>Пряжникова, Е. Ю.</i> Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – Москва:Издательство Юрайт, 2019. – 520 с. – (Бакалавр.Академический курс). – ISBN 978-5-9916-1964-6. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/book/psihologiya-truda-teoriya-i-praktika-444140">https://urait.ru/book/psihologiya-truda-teoriya-i-praktika-444140</a>	+	+			+		+	
2	Психология труда: учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.]. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 364 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03118-8. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/book/psihologiya-truda-449799">https://urait.ru/book/psihologiya-truda-449799</a>		+	+	+		+	+	+
3	Психология труда, инженерная психология и эргономика + доп материалы в ЭБС: учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцева. – Москва:Издательство Юрайт, 2017. – 529 с. – (Бакалавр.Академический курс). – ISBN 978-5-534-02312-1. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/book/psihologiya-truda-inzhenernaya-psihologiya-i-ergonomika-dop-materialy-v-ebs-400941">https://urait.ru/book/psihologiya-truda-inzhenernaya-psihologiya-i-ergonomika-dop-materialy-v-ebs-400941</a>	+	+	+	+	+		+	+
<b>Дополнительная литература</b>									
1	<i>Литвинюк, А. А.</i> Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – Москва:Издательство Юрайт, 2019. – 398 с. – (Бакалавр.Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3610-0. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-425887">https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-425887</a>	+			+	+		+	+
2	<i>Сердюк, В. С.</i> Эргономические основы безопасности труда: учебное пособие для вузов / В. С. Сердюк, А. М. Добренко, Ю. С. Белоусова. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 116 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11766-0. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – URL: <a href="https://urait.ru/bcode/457050">https://urait.ru/bcode/457050</a> (дата обращения: 13.06.2020). <a href="https://urait.ru/book/ergonomicheskie-osnovy-bezopasnosti-truda-457050">https://urait.ru/book/ergonomicheskie-osnovy-bezopasnosti-truda-457050</a>		+	+	+				
3	Экономика и социология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; ответственный редактор В. М. Маслова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 539 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-3589-9. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – Режим доступа: <a href="https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-teoriya-i-praktika-425839">https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-teoriya-i-praktika-425839</a>			+	+	+		+	+
4	Мандель Б.Р. Организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс]: Учеб.пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.: ФЛИНТА, 2015. – 371 с. – Режим доступа: <a href="https://ibooks.ru/reading.php?productid=352473">https://ibooks.ru/reading.php?productid=352473</a>					+		+	+

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет, используемых при освоении дисциплины**

1. Психологос. Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos>

2. Организационная психология [Электронный ресурс]: электронный журнал. - Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru>

4. Эффективный лидер [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html>

## **6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины**

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение: MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint.

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

East View[Электронный ресурс]: informationservices. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> . – Загл. с экрана.

Ibooks.ru [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://ibooks.ru>– Загл. с экрана.

Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://cloud.garant.ru/#/startpage:0>. – Загл. с экрана.

Электронная библиотека СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=456](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456)– Загл. с экрана.

Электронный каталог библиотеки СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=435](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435) . - Загл. с экрана.

ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>– Загл. с экрана.

Заведующая библиотекой

\_\_\_\_\_ Г.Л. Горохова  
(подпись, расшифровка)