

Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
АКАДЕМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



ПРИНЯТО
на заседании совета
факультета психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Ипатов Ю.М.

подпись Ф.И.О.
«02» марта 2012г.

Протокол заседания совета факультета
№_3 от «02 марта _2012 г.
Декан
Факультета _____ Прохватилов А.Ю.
подпись Ф.И.О.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»
ОПД.Ф.15

наименование дисциплины в соответствии с ГОС

Прохватилов А.Ю.
кандидат психологических наук, доцент
автор

030301.65 «Психология»
шифр направления / специальности и ее название

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
наименование факультета

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ
наименование кафедры

Санкт- Петербург
2012

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебно - методический комплекс дисциплины / Авт.-сост. кандидат психологических наук, доцент А.Ю. Прохвятилов. – СПб: НОУ ВПО АИГО, 2012. – 29с.

Программа утверждена на заседании факультета психологии НОУ ВПО АИГО
протокол № 3 от «02» марта 2012 года

Рецензенты

доктор психологических наук, доцент Д.С. Горбатов
кандидат психологических наук, доцент К.И. Павлов

Ответственный редактор

кандидат психологических наук, доцент Е.С. Михайлова

Ответственная за выпуск
Мордвинова Татьяна Борисовна

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Психология труда - отрасль психологии, изучающая психологические закономерности, лежащие в основе конкретных форм трудовой деятельности. Психология труда имеет множество разделов. Например, космическая психология — раздел, посвященный исследованию психологических особенностей труда космонавта, зависимость психической деятельности от невесомости, гиподинамии, относительной сенсорной депривации и социальной изоляции. Военная психология изучает психику человека, занятого военным трудом, и т.п. Психология труда — занимается организацией труда, профориентацией и профотбором, условиями труда и психическими состояниями во время работы, проблемами безопасности и адаптации человека, формированием производственных коллективов. Данный курс имеет своей целью ознакомление с основными психологическими проблемами трудовых коллективов, чей труд протекает в особых условиях относительной социальной изоляции. Курс составлен, в основном, по материалам конкретных психологических исследований, труда в особых условиях жизни и деятельности. Практическая работа психолога в подобных условиях предполагает тщательно продуманное планирование исследований, готовность самостоятельно решать организационные и методические вопросы работы с персоналом трудового коллектива. В рамках данного курса студент получает возможность познакомиться с проблематикой психологии труда, с типичными практическими задачами, встающими перед психологом, а так же ознакомиться с опытом их решения.

В курсе помимо традиционной теории и проблематики психологии труда широко используется экспедиционный опыт автора, изучавшем проблемы жизни и деятельности персонала атомных ледоколов, труд которых протекает в условиях круглогодичной арктической навигации. Лекции дополняются семинарскими и практическими занятиями.

Результаты обучения

После прохождения курса психологии труда студенты должны:

ЗНАТЬ:

- о предмете психологии труда,
- задачи данного курса,
- основные исторические этапы развития,
- о закономерностях поведения и деятельности людей, обусловленных особенностями их трудовой деятельности.

После курса по социальной психологии студенты должны:

УМЕТЬ:

- анализировать специальную психологическую литературу с точки зрения конкретных проблем психологии труда,
- разрабатывать программу исследований,
- составлять психограмму профессий.
- подбирать методики, адекватные решаемым задачам (психогамма, профотбор, профориентация, профконсультирование)

Формы занятий – лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов (в т.ч. изучение литературы, выполнение домашних заданий, подготовка докладов и реферативных сообщений).

Взаимодействие с другими дисциплинами: Данный курс в большой степени связан с другими общепрофессиональными дисциплинами, такими как «Общая психология», «Психология личности», «Социальная психология», «Медицинская психология». Дисциплина «Психология труда» входит в перечень общепрофессиональных дисциплин, регламентированный государственным стандартом.

Формы контроля:

Текущий и промежуточный контроль освоения учебного материала осуществляется

по результатам выступлений на занятиях, ответов на контрольные вопросы, по устным самоотчетам студентов о выполнении домашних практических заданий. Итоговая форма контроля – зачет.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

С целью организации учебных занятий необходимо, в первую очередь, использовать материал лекций и семинаров. Лекционный материал создает проблемный фон с обозначением ориентиров, наполнение которых содержанием производится студентами на семинарских занятиях после работы с учебными пособиями, монографиями и периодическими изданиями. Самостоятельная работа формирует творческую активность студентов, представление о своих научных и социальных возможностях, способность вычленять главное, совершенствует приемы обобщенного мышления.

В учебном плане дневного отделения на самостоятельное изучение дисциплины отведено 60 часов. Значительная часть этого времени отводится на самостоятельное знакомство с рекомендуемой литературой, работу с библиотечными фондами и электронными источниками информации. Реферируя и конспектируя наиболее важные вопросы, имеющие научно-практическую значимость, новизну, актуальность, делая выводы, заключения, высказывая практические замечания, выдвигая различные положения, студенты глубже понимают вопросы курса.

Вниманию студентов предлагается список литературы, контрольные вопросы и задания. По желанию студенты по интересующим вопросам могут написать рефераты, предварительно согласовав тему с преподавателем. Для подготовки к семинарским занятиям преподавателем предлагается ряд вопросов для составления докладов.

3. Учебно-тематический план и распределение часов по курсу
«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА». Квалификация «Специалист».

Очное отделение

№	Наименование темы	Всего аудит. часов	Лекции	Семинары	Сам. работа
1	Введение. История и предмет психологии труда. Проблемы психологии труда в особых условиях.	8	6	2	6
2	Методы психологии труда. Психологическое изучение профессии. Психограмма профессии. Профорientация. Профконсультация. Профотбор.	8	6	2	6
3	Воздействие относительной социальной изоляции на психическое состояние как социально-психологическая проблема труда.	6	6		6
4	Исследования факторов жизни и деятельности на психическое состояние персонала трудовых коллективов.	8	6	2	6
5	Организация интервальных обследований персонала. Разработка рабочей программы полевых исследований.	4	4		6
6	Включенное наблюдение и использование инструментальных методов в полевых условиях.	6	4	2	6
7	Динамическое исследование функционального состояния и трудовой активности персонала изолированных групп	4	4		6
8	Групповая атмосфера в динамике. Динамика проведения досуга как показатель функционального состояния персонала.	6	4	2	6
9	Экспертная оценка воздействия на персонал основных условий жизни и деятельности.	4	4		6
10	Личностные особенности в связи с профессиональной деятельностью в особых условиях	6	4	2	6
	Итого: 120 часов	60	48	12	60

Учебно-тематический план и распределение часов по курсу «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА». Квалификация «Специалист».
Очно-заочное отделение

№	Наименование темы	Всего аудит. часов	Лекции	Семинары	Сам. работа
1	Введение. История и предмет психологии труда. Проблемы психологии труда в особых условиях.	4	4		8
2	Методы психологии труда. Психологическое изучение профессии. Психограмма профессии. Профориентация. Профконсультация. Профотбор.	5	4	1	8
3	Воздействие относительной социальной изоляции на психическое состояние как социально-психологическая проблема труда.	3	2	1	10
4	Исследования факторов жизни и деятельности на психическое состояние персонала трудовых коллективов.	3	2	1	8
5	Организация интервальных обследований персонала. Разработка рабочей программы полевых исследований.	3	2	1	10
6	Включенное наблюдение и использование инструментальных методов в полевых условиях.	3	2	1	8
7	Динамическое исследование функционального состояния и трудовой активности персонала изолированных групп	2	2		10
8	Групповая атмосфера в динамике. Динамика проведения досуга как показатель функционального состояния персонала.	3	2	1	8
9	Экспертная оценка воздействия на персонал основных условий жизни и деятельности.	3	2	1	8
10	Личностные особенности в связи с профессиональной деятельностью в особых условиях	3	2	1	10
	Итого: 120 часов	32	24	8	88

Учебно-тематический план и распределение часов по курсу «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА». Квалификация «Специалист». Заочное отделение

№	Наименование темы	Аудит. часов	Лекции	Семинары	Сам. работа
1	Введение. История и предмет психологии труда. Проблемы психологии труда в особых условиях.	2	2		10
2	Методы психологии труда. Психологическое изучение профессии. Психограмма профессии. ПрофорIENTATION. Профконсультация. Профотбор.	2	2		12
3	Воздействие относительной социальной изоляции на психическое состояние как социально-психологическая проблема труда.	1	1		10
4	Исследования факторов жизни и деятельности на психическое состояние персонала трудовых коллективов.	1	1		12
5	Организация интервальных обследований персонала. Разработка рабочей программы полевых исследований.	1	1		10
6	Включенное наблюдение и использование инструментальных методов в полевых условиях.	1	1		12
7	Динамическое исследование функционального состояния и трудовой активности персонала изолированных групп	1	1		10
8	Групповая атмосфера в динамике. Динамика проведения досуга как показатель функционального состояния персонала.	1	1		10
9	Экспертная оценка воздействия на персонал основных условий жизни и деятельности.	1	1		10
10	Личностные особенности в связи с профессиональной деятельностью в особых условиях	1	1		12
	Итого: 120	12	12	нет	108

4. СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

1. Введение. История и предмет психологии труда. Проблемы психологии труда в особых условиях.

Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Субъект труда и его структура. Эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Из истории психологии труда. Практические аспекты исследований психологии труда в особых условиях. Проблема рационализации режимов труда и отдыха. Понятия социальной изоляции и социальной активности. Отечественные и зарубежные исследования функционирования личности и группы в условиях относительной социальной изоляции. Исследования измененного состояния в особых условиях жизни и деятельности (воспитательные и исправительные колонии, подразделения военнослужащих, полярные экспедиции, геологические партии, коллективы гидрометеостанций, экипажи подводных лодок, экипажи морских судов). Социально-психологические проявления динамики функционального состояния человека.

2. Методы психологии труда. Психологическое изучение профессии. Психограмма профессии. Профорентация. Профконсультация. Профотбор.

Методы психологии труда. Психологическое профессиоведение. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Психология профессионального самоопределения. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров. Психология профессиональной работоспособности. Современная роль и состояние специфических средств психологии труда - оценки профессиональной пригодности специалистов. Профессиография, методы профотбора, профорientации, профконсультирования. Классификация профессий. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. Профессиональные конфликты.

3. Воздействие относительной социальной изоляции на психическое состояние как социально-психологическая проблема труда.

Системное изучение психических состояний. Социально-психологические индикаторы психического состояния членов трудового коллектива. Коррекция психологических состояний специалистов. Психология безопасности в труде; история и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.

4. Исследования факторов жизни и деятельности на психическое состояние персонала трудовых коллективов, функционирующих в особых условиях.

Особенности судовых коллективов. Экипаж морского судна как самый распространенный вид изолированного трудового коллектива и особенности труда моряков. Факторы длительного плавания. Задачи исследования: охарактеризовать социально-психологические тенденции, отражающие динамику функционального состояния членов экипажа в длительном плавании.

5. Организация интервальных обследований персонала. Разработка рабочей программы полевых исследований.

Объект исследования. Социально-демографическая характеристика персонала. Определение выборочной совокупности. Планирование полевых исследований. Критерии отбора методик. Рабочая программа полевых исследований.

6. Включенное наблюдение и использование инструментальных методов в полевых условиях.

Задачи включенного наблюдения. Использование экспертных оценок. Контент-анализ интервью. Анализ документов. Биографическое интервью. Психодиагностические тесты. Социометрические опросы. Поиск «прямых» показателей динамики результативности работы персонала в длительном плавании.

7. Динамическое исследование функционального состояния и трудовой активности персонала изолированных групп.

Методы субъективного шкалирования состояния. Изменение показателей «до и после» вахты в динамике трудовой деятельности. Динамика показателей реальной трудовой деятельности («Прямые» показатели работоспособности). Динамика эмоционального состояния и коммуникативные особенности персонала.

8. Групповая атмосфера в динамике. Динамика проведения досуга как показатель функционального состояния персонала.

Изменение показателей восприятия социально-психологической обстановки в условиях групповой изоляции. Динамика основных проявлений социальной активности в сфере организованного досуга.

9. Экспертная оценка воздействия на персонал основных условий жизни и деятельности.

Экспертная оценка оптимальной продолжительности непрерывного плавания на атомном ледоколе. Экспертная оценка факторов обитаемости.

10. Личностные особенности в связи с профессиональной деятельностью в особых условиях.

Консолидация профессиональной группы по индивидуально-психологическим качествам. Распространенность акцентуаций характера. Психологическая характеристика типичных представителей экипажа атомного ледокола.

5. ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Предмет, проблемы и задачи психологии труда

Цель: сформировать у студентов систему знаний о предмете и двух группах задач (исследовательских и практических) психологии труда. Обеспечить активную форму работы по определению основных проблем психологии труда.

Основные вопросы семинара:

Предмет психологии труда. Основное содержание дисциплины, ее место и роль в подготовке специалиста. Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Психологические признаки труда. Психологическая и физиологическая сущность труда. Связь психологии труда с науками о труде. Исследовательские и практические задачи психологии труда.

Литература:

1. Носкова О. Г. Психология труда : 4 - е изд. , стер./ О. Г. Носкова. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - 384 с
2. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / М.: Издательский центр "Академия" 2008. - 368 с.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие/В.А. Толочек.- СПб.: Питер, 2005.- 479 с. (9)

Тема 2. Современные психологические концепции трудовой деятельности: методические и теоретические аспекты

Цель: сформировать у студентов систему знаний о современных психологических концепциях трудовой деятельности.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Общепсихологическое представление о деятельности в исследованиях Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, В.Н. Мясищева, Б.М. Теплова, К.А. Альбухановой - Славской и др. Структурно-морфологическая и функционально-динамическая концепции трудовой деятельности. Концепция Г.М. Зараковского психофизиологического содержания деятельности. Вопросы психологического анализа деятельности в трудах Б.Ф.Ломова. Развитие методологии системного подхода к исследованию деятельности (Б.Ф.Ломов, В.Д. Шадриков и др.).

Литература:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2006 -239с.
2. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009 – 245 с.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2006. -387 с.

Тема 3. Методы психологии труда

Цель: сформировать у студентов систему знаний о целеназначении, структуре, методических условиях использования методов диагностики в психологии труда.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Определение понятий «методология», «метод», «методика». Классификация и общая характеристика методов и методик изучения трудовой деятельности человека. Метод наблюдения, особенности его использования в психологии труда. Трудовой метод (самонаблюдение психолога, «эксперимент на себе»). Специальные методы психологии труда. Профессиографические методы.

Литература:

1. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. - М., 2005.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2005.
3. Психология труда./Под ред. Проф. А. В. Карпова. - М., 2008.
4. Прохвятилов А.Ю.. Психология труда в условиях относительной социальной изоляции. - СПб, 2006.

Тема 4. Профессиография как метод психологического изучения профессий в психологии труда

Цель: закрепить у студентов в активной форме занятия систему знаний о профессиографии как одном из основных методов психологии труда. Форма проведения: доклады, ответы на вопросы, дискуссия.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Понятие, принципы и цели профессиографии. Основные сложности и трудности в изучении и описании профессионального труда и профессий (феномен «обесценивания чужих профессий», «незримость» трудовой деятельности, изменчивость мира профессий и старение профессиографических сведений и др.) Технология составления профессиограммы. Основные источники, схемы, модели сбора профессиографической информации. Психограмма как раздел профессиограммы и как самостоятельный документ. Психографические характеристики труда руководителей. Психологические характеристики трудовой деятельности, опосредованной использованием компьютеров.

Литература:

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения (4-е изд., стер.) учеб. пособие Академия. 2010.
2. Климов Г.А. Очерк общей теории эргативности – М.: Либроком, 2009.
3. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб: Питер, 2008.

Тема 5. Психологическая экспертиза в психологии труда

Цель: закрепить у студентов в активной форме занятия систему знаний о структуре и особенностях применения психологической экспертизы в психологии труда.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Психологическая трудовая экспертиза: разновидности, цели и задачи. Формы психологической экспертизы: оценка, отбор, аттестация персонала. Общая характеристика, специфические особенности использования, технологии проведения. Критерии профпригодности. Проблемы профотбора в образовании, промышленности и армии в отечественной практике.

Литература:

1. Носкова О. Г. Психология труда : 4 - е изд. , стер./ О. Г. Носкова. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - 384 с
2. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / М.: Издательский центр "Академия" 2008. - 368 с.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие/В.А. Толочек.- СПб.: Питер, 2005.- 479 с.

Тема 6. Психические явления как профессионально важные качества в различных видах трудовой деятельности

Цель: закрепить у студентов в активной форме занятия систему знаний о профессионально важных качествах человека в различных видах трудовой деятельности.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Психические свойства, состояния и процессы как профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда. Требования к сенсорно- перцептивным параметрам человека свойствам в различных видах трудовой деятельности. Требования к психомоторным свойствам человека в различных видах трудовой деятельности. Требования к эмоционально-волевым параметрам человека в различных видах трудовой деятельности. Психологические особенности интеллектуальных процессов в труде.

Литература:

1. Носкова О. Г. Психология труда: 4 - е изд., стер./ О. Г. Носкова. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - 384 с.
2. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / М.: Издательский центр "Академия" 2008. - 368 с.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие/В.А. Толочек.- СПб.: Питер, 2005.- 479 с. (9).

Тема 7. Психология профессионального обучения

Цель: закрепить у студентов в активной форме занятия систему знаний о психологических основах профессионального обучения.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Психологическая теория профессионального обучения В.Д. Шадрикова (основные положения теории системогенеза, задачи профессиональной подготовки). Методы профессионального обучения. Психологические особенности взрослых в их обучении.

Формирование профессиональных умений и навыков. Периоды подъема и спада в «кривых обучения». Феномен «плато». Гетерохронность освоения действий, навыков и деятельности в целом. Критерии обученности и профессиональной подготовки. Комплексная подготовка персонала.

Литература:

1. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. - М., 2005.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2010.
3. Психология труда./Под ред. Проф. А. В. Карпова. - М., 2008.
4. Прохвятилов А.Ю.. Психология труда в условиях относительной социальной изоляции. - СПб, 2006.

Тема 8. Организационно-методические вопросы профессиональной деятельности психолога

Цель: закрепить у студентов в активной форме занятия систему знаний об основных факторах и особенностях организации труда психолога.

Основные вопросы для обсуждения на семинаре:

Востребованность профессиональной деятельности психолога в организации. Психологические особенности адаптации психолога в трудовом коллективе. Документное обеспечение работы психолога. Основные этапы и направления профессиональной деятельности психолога. Планирование работы: определение запросов организации, клиентоориентированное планирование. Оформление отчетной документации. Разновидности отчетной документации. Психологические особенности презентации итогов профессиональной деятельности.

Литература:

1. Носкова О. Г. Психология труда : 4 - е изд. , стер./ О. Г. Носкова. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - 384 с
2. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / М.: Издательский центр "Академия" 2008. - 368 с.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие/В.А. Толочек.- СПб.: Питер, 2005.- 479 с. (9)

6. ТЕСТ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО КУРСУ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

1. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся изучает:

- 1) Санитарно-гигиенические условия рабочего места.
- 2) Особенности материального обеспечения профессионала.
- 3) Условия функционирования и формирования человека как субъекта труда.
- 4) Развитие человека как индивида, субъекта деятельности, личности.
- 5) Деятельность и индивидуальность взрослого человека.

2. Психологическим признаком труда является:

- 1) Сознание объективной реальности деятельности.
- 2) Осознание самого себя как неповторимой целостности.
- 3) Формирование «Я-концепции» профессионала.
- 4) Сознательное предвосхищение социально ценного результата.
- 5) Результат определенного вида деятельности.

3. К разделам психологии труда не относится:

- 1) Прогностическая трудовая экспертиза.
- 2) Гигиена профессиональной деятельности.
- 3) Психология профессионального обучения.
- 4) Инженерная психология.
- 5) Формирование профессионального мастерства.

4. Ретроспективная трудовая экспертиза как направление психологии труда занимается изучением:

- 1) Конструктивных особенностей рабочего места.
- 2) Вопросов, связанных с нормированием труда.
- 3) Случаев снижения качества труда.
- 4) Профессиональной готовности и профпригодности.
- 5) Возможностей профессионального обучения.

5. Репрезентативный конкретный образ объекта труда выступает в качестве:

- 1) Ключевой задачи психологии труда.
- 2) Одного из показателей профессиональной адаптации.
- 3) Психологического признака труда.
- 4) Регулятора профессиональной активности человека.
- 5) Регулятора межличностных отношений в процессе трудовой деятельности.

6. Термином эргономика обозначают:

- 1) Один из разделов психологии труда.
- 2) Комплекс областей знания и практики, ориентированных на изучение и оптимизацию труда человека.
- 3) Результат трудовой активности человека.
- 4) Совокупность знаний о профессиях человека.
- 5) Направление профориентационной деятельности.

7. Под эргатической понимают систему:

- 1) «Человек – Знаковая».
- 2) «Объект труда – Субъект труда».
- 3) Межличностных отношений в процессе профессиональной деятельности.
- 4) Иерархических зависимостей в процессе труда.
- 5) «Субъект труда – Человек (трудовой коллектив) – Предмет труда – Средство труда – Производственная среда».

8. Трудовая функция – это:

- 1) Процесс активности людей, упорядоченный в соответствии с целями и обстоятельствами их труда.
- 2) Практическая деятельность взрослого человека.
- 3) Мотивированная деятельность.
- 4) Функция человека, переданная средству труда.
- 5) Процесс совместной деятельности трудового коллектива.

9. Эргатической функцией называют:

- 1) Практическую деятельность взрослого человека.
- 2) Деятельность по управлению производственным процессом.
- 3) Трудовую функцию, переданную средству труда.
- 4) Процесс совместной деятельности взрослого человека.
- 5) Оперирование профессионально значимой информацией.

10. Управление средством, предметом труда, обстановкой в зоне работы может рассматриваться как:

- 1) Эргатическая функция.
- 2) Предмет психологии труда.
- 3) Задача психологии труда.
- 4) Трудовая функция.
- 5) Объект психологии труда.

11. К какому разделу психологии труда относится рассмотрение вопросов связанных с работой в экстремальных условиях:

- 1) Психология профессиональной подготовки.
- 2) Психологическая трудовая экспертиза.
- 3) Инженерная психология.
- 4) Организационные вопросы труда.
- 5) Формирование профессионального мастерства.

12. Под витальным компонентом производственной среды понимают:

- 1) Особенности межличностных взаимоотношений в процессе работы.
- 2) Соответствие психофизиологических особенностей человека требованиям профессии.
- 3) Санитарно-гигиенические особенности рабочего места.
- 4) Эстетику профессиональной деятельности.
- 5) Психофизиологические требования профессии.

13. К задачам психологии труда не относится:

- 1) Изучение структуры и динамики профессионального самосознания.
- 2) Анализ управленческих коммуникаций.
- 3) Оптимизация процесса профессиональной адаптации человека.
- 4) Разработка программ профессионального обучения.
- 5) Формирование адекватной системы психических регуляторов профессиональной активности человека.

14. Объективной характеристикой субъекта труда является:

- 1) Мотивы и профессиональная направленность личности.
- 2) Успешность профессиональной деятельности.
- 3) Тип темперамента.
- 4) Склонности и способности.
- 5) Затребованность профессии на рынке труда.

15. Метод анализа ошибок в профессиональной деятельности человека относится к группе:

- 1) Методов построения теории психологии труда.
- 2) Методов диагностики.
- 3) Эмпирико-познавательных методов.
- 4) Конструктивных методов.
- 5) Методов анализа и обработки данных.

16. Психологическим требованием при проведении экспертной оценки успешности профессиональной деятельности будет выступать:

- 1) Анализ документации.
- 2) Оценка нормативных показателей труда.
- 3) Оценка согласованности мнений экспертов.

- 4) Учет заработной платы специалиста.
- 5) Наличие самоотчета о деятельности.

17. Основными направлениями, лежащими в основе отечественной психологии труда являются:

- 1) Профессиональная гигиена и психофизиология.
- 2) Общая психология и философия.
- 3) Гигиена и медицина.
- 4) Экономика и право.
- 5) Профессиональная гигиена и экономика труда.

18. Общая дееспособность с точки зрения психологии труда может рассматриваться как:

- 1) Состояние физического здоровья.
- 2) Компонент общей профпригодности.
- 3) Состояние психического здоровья.
- 4) Психологические требования профессии к человеку.
- 5) Прогноз успешности профессиональной деятельности человека.

19. К психологическому понятию термина «профессия» не относится:

- 1) Область приложения сил человека.
- 2) Общность людей – профессионалов.
- 3) Подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу.
- 4) Деятельность, сам процесс реализации трудовых функций.
- 5) Нет правильного ответа.

20. Основанием для выделения типов профессий в классификации Е.А.Климова выступает:

- 1) Объект труда.
- 2) Субъект труда.
- 3) Цели труда.
- 4) Средства труда.
- 5) Условия труда.

21. Какой принцип работы по описанию профессий для целей профориентации предполагает анализ особенностей профессионального стресса:

- 1) Принцип объективности.
- 2) Принцип раскрытия общественной значимости профессии.
- 3) Принцип раскрытия творческого характера труда.
- 4) Принцип раскрытия психофизиологических требований профессии.
- 5) Принцип системного и последовательного раскрытия особенностей профессиональной деятельности.

22. Психограмма предполагает:

- 1) Описание необходимых профессиональных операций.
- 2) Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения конкретной профессиональной деятельности.
- 3) Выделение квалификационных требований по должности.
- 4) Описание социномических характеристик профессии.
- 5) Описание процесса профессиональной деятельности.

23. Какой тип профессий по классификации Е.А.Климова предполагает наличие объективной обратной связи:

- 1) Человек – Техника и неживая природа.
- 2) Человек – Человек.
- 3) Человек – Живая природа.
- 4) Человек – Знак.
- 5) Человек – Художественный образ.

24. Что можно рассматривать как объективный фактор выбора профессии:

- 1) Образовательный уровень родителей.
- 2) Тип темперамента.
- 3) Профессиональную мотивацию.
- 4) Состояние здоровья.
- 5) Мнение референтной группы.

25. К внутренним мотивационным факторам труда относится:

- 1) Социальный престиж профессии.
- 2) Возможности для реализации авторского замысла.
- 3) Условия труда.
- 4) Уровень заработной платы.
- 5) Возможности карьерного роста.

26. Утилитарные мотивы предполагают выбор профессии:

- 1) Обеспечивающей быстрое продвижение по службе.
- 2) Как стремление иметь высокооплачиваемую работу.
- 3) Для реализации внепрофессиональных целей.
- 4) Для оказания помощи людям, общения.
- 5) Как стремление к овладению специальными знаниями.

27. Особенностью выбора профессии в период ранней юности является:

- 1) Выбор профессии с ориентацией на престижность деятельности.
- 2) Выбор профессии по совету.
- 3) Риск ошибочного выбора.
- 4) Преобладающая мотивация на обучение.
- 5) Ориентация на материальный достаток профессионала.

28. Объективным противоречием ситуации выбора профессии называют:

- 1) Расхождение между потребностью общества в кадрах и личными профессиональными планами людей.
- 2) Противоречие между недостаточной информированностью о мире профессий и требованием к самостоятельности и осознанности выбора профессии.
- 3) Расхождение между временем, затрачиваемым на профессиональную подготовку и имеющимися вакансиями.
- 4) Противоречие между профессиональными планами и стойкими личностными характеристиками.
- 5) Противоречие между значительной неопределенностью знаний о мире профессий на этапе первичного выбора и необходимостью принимать решение в сжатые временные рамки.

29. Справочно-информационная профессиональная консультация предполагает:

- 1) Сообщение информации о ключевых личностных особенностях человека.
- 2) Анализ требований профессии к состоянию здоровья человека.
- 3) Предоставление сведений о каналах трудоустройства.

- 4) Формирование необходимых профессионально ориентированных знаний.
- 5) Обеспечение качественной профессиональной подготовки.

30. К психолого-педагогической функции системы профориентации относится:

- 1) Диагностика качественного состава работников.
- 2) Выявление, формирование и учет индивидуальных особенностей выбирающего профессию.
- 3) Выявление ошибок в профессиональной деятельности.
- 4) Анализ индивидуального стиля деятельности.
- 5) Мониторинг кадровой работы.

31. Г.Мюнстенберг определял психотехнику:

- 1) Как науку о труде.
- 2) Как исследование человека в системе «человек техника».
- 3) Как науку о технических системах.
- 4) Как раздел экономики труда.
- 5) Как науку о практическом применении психологии к задачам культуры.

32. Основные положения системы научной организации труда разработал:

- 1) И.Н.Шпильрейн.
- 2) А.К.Гастев.
- 3) Н.А.Бернштейн.
- 4) Г.Мюнстенберг.
- 5) Б.М.Теплов.

33. К общим условиям, влияющим на удовлетворенность трудом относят:

- 1) Факторы, обеспечивающие безопасность труда.
- 2) Содержание труда;
- 3). субъективную оценку значимости социально-профессиональных льгот;
- 4). субъективную ценность межличностных отношений в труде;
- 5). организационные рамки труда.

34. Основоположником подхода к рассмотрению проблемы соответствия человека и профессии с позиции теории черт и факторов является:

- 1) Е.А.Климов.
- 2) Д.Сьюпер.
- 3) А.К.Гастев.
- 4) Ф.Парсонс.
- 5) Г.Мюнстенберг.

35. Концепция индивидуального стиля деятельности формулируется в рамках:

- 1) Теории развития.
- 2) Теории личности.
- 3) Теории черт и факторов.
- 4) Гуманистической психологии.
- 5) Нет правильного ответа.

36. Понятие ПВК и классификации профессий разрабатываются с точки зрения:

- 1) Теории развития.
- 2) Теории деятельности.
- 3) Теории черт и факторов.
- 4) Бихевиоральной концепции.

5) Теории личности.

37. Стадия «оптации» рассматривается как:

- 1) Профессиональная подготовка молодого человека.
- 2) Адаптация в профессии.
- 3) Овладение минимумом профессиональных знаний.
- 4) Овладение минимумом профессиональных навыков.
- 5) Стадия выбора профессии.

38. В качестве ключевого критерия оценки уровня профессиональной готовности человека к какому-либо труду выступает:

- 1) Наличие медицинского заключения о профпригодности.
- 2) Оценка психофизиологической «цены» труда.
- 3) Выбор места работы.
- 4) Завершение профессиональной подготовки.
- 5) Доброжелательные отношения с коллегами.

39. Одной из предпосылок разработки концепции формирования индивидуального стиля деятельности является:

- 1) Прогресс науки и техники.
- 2) Компьютеризация рабочего места.
- 3) Наличие разных по способам, но равноценных по конечному эффекту вариантов приспособления к условиям профессиональной деятельности.
- 4) Наличие социомических профессий.
- 5) Необходимость психологической помощи и поддержки на этапе профессиональной адаптации.

40. Индивидуальный стиль отражает:

- 1) Взаимоотношения объективных требований деятельности и индивидуально-психологических свойств личности.
- 2) Взаимодействие в системе «Человек – Машина»;
- 3) Техномический компонент профессии.
- 4) Особенности межличностных отношений в процессе профессиональной деятельности.
- 5) Затратность деятельности.

41. Одним из этапов формирования психологической структуры профессиональной деятельности выступает:

- 1) Соблюдение санитарно-гигиенических требований рабочего места.
- 2) Доброжелательные межличностные отношения.
- 3) Поощрения в процессе трудовой деятельности.
- 4) Освоение нормативно-заданного способа деятельности.
- 5) Диагностика функционального состояния в процессе овладения профессией.

42. Недостатком подхода с позиции теории черт и факторов к рассмотрению проблемы взаимосответствия человека и профессии является:

- 1) Игнорирование имеющегося профессионального опыта.
- 2) Диагностика устойчивых личностных характеристик.
- 3) Диагностика интеллекта.
- 4) Анализ конфликтов профессионального самоопределения личности.
- 5) Анализ ошибок в профессиональной деятельности.

43. Внутренним критерием успешности профессиональной деятельности выступает:

- 1) Должностной статус.
- 2) Соотнесение вознаграждения за труд с представлениями личности о затратах на достижение результата труда.
- 3) Престижность профессии.
- 4) Результат профессионального труда.
- 5) Межличностные отношения.

44. Для оценки успешности профессиональной деятельности необходимо:

- 1) Диагностировать способности профессионала.
- 2) Определить уровень профессиональной квалификации.
- 3) Определить, что является результатом труда профессионала.
- 4) Определить максимально возможный результат по данному направлению профессиональной деятельности.
- 5) Определить вероятность профессиональной ошибки.

45. Под психической адаптацией в профессии понимается:

- 1) Овладение системой профессиональных знаний умений и навыков.
- 2) Овладение терминологическим языком профессии.
- 3) Принятие профессиональным сообществом.
- 4) Признание профессионального мастерства специалиста.
- 5) Достижение состояния функционального комфорта в процессе профессиональной деятельности.

46. Производственная адаптация в профессии предполагает:

- 1) Овладение профессиональными знаниями умениями и навыками и их успешную реализацию в условиях конкретного рабочего места.
- 2) Признание профессионального мастерства специалиста.
- 3) Овладение терминологическим языком профессии.
- 4) Принятие профессиональным сообществом.
- 5) Достижение состояния функционального комфорта в процессе профессиональной деятельности.

47. Сущностью профессионального самоопределения является:

- 1) Формирование «Я-концепции».
- 2) Адаптация в профессии.
- 3) Самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой или уже выполняемой работы.
- 4) Сопоставление и осмысление профессиональных задач и вознаграждение.
- 5) Осмысление профессиональной биографии.

48. Противоречие между уровнем притязаний и реальными достижениями в профессиональной деятельности относят к:

- 1) Поведенческим конфликтам самоопределения.
- 2) Мотивационно-потребностным конфликтам самоопределения.
- 3) Когнитивно-деятельностным конфликтам самоопределения.
- 4) Смысловым конфликтам самоопределения.
- 5) Социально-ролевым конфликтам.

49. Под профессиональными деструкциями понимают:

- 1) Вероятность ошибочных действий и угрозу жизни профессионала.
- 2) Развивающиеся профзаболевания, снижающее профессиональную активность человека.
- 3) Получение травмы в процессе профессиональной деятельности.

4) Изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками профессиональной деятельности.

5) Изменения условий профессиональной деятельности, их ухудшение и связанное с этим повышение психоэмоционального напряжения профессионала, требующее обязательной психологической помощи.

50. Психологическое сращивание личности и профессии в результате которого отдельные профессионально важные качества (а также профессионально нежелательные) чрезмерно развиваются, акцентируются, формируется например, сверхответственность, суперчестность, получило название:

- 1) Общепрофессиональных деформаций.
- 2) Специальных профессиональных деформаций.
- 3) Индивидуализированных деформаций.
- 4) Профессионально-типологических деформаций.
- 5) Деформации личности.

51. Причиной, препятствующей профессиональному развитию личности не является:

- 1) Наличие несовершеннолетних детей.
- 2) Возрастные изменения (старение).
- 3) Профессиональная усталость, монотония.
- 4) Длительная психическая напряженность.
- 5) Кризисы профессионального развития.

52. К мероприятиям по психологической реабилитации профессиональных деформаций не относится:

- 1) Овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы.
- 2) Рефлексия профессиональной биографии.
- 3) Повышение социально-психологической компетентности.
- 4) Повышение профессиональной квалификации.
- 5) Нет правильного ответа.

53. К психофизиологическим условиям, определяющим эффективность труда, относятся:

- 1) Профессиональные инфекции.
- 2) Монотонность трудового процесса.
- 3) Гармоничность рабочих поз и движений.
- 4) Сплоченность коллектива.
- 5) Освещенность.

54. Одной из основных характеристик надежности профессионала выступает:

- 1) Высокий результат деятельности.
- 2) Уверенность в себе.
- 3) Помехоустойчивость (устойчивость внимания).
- 4) Умение работать в одиночку.
- 5) Совокупность индивидуально психологических особенностей человека.

55. Профессиональная самоактуализация предполагает:

- 1) Вхождение в профессию и ее освоение.
- 2) Ускорение профессионального роста путем активизации потенциала личности.
- 3) Осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности.

- 4) Создание условий и возможностей для продуктивного решения профессиональных задач.
- 5) Развитие личности в процессе выбора профессии.

56. Под аутокомпетентностью понимают:

- 1) Адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций.
- 2) Подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности.
- 3) Знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми;
- 4) Способность к постоянному росту и повышению квалификации;
- 5) Способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности.

57. Биографический метод в психологии труда – это:

- 1) Самонаблюдение.
- 2) Проведение экспериментальных исследований в естественных условиях.
- 3) Анализ трудовых заданий, изучение документации.
- 4) Метод экспертного исследования профессии.
- 5) Способ исследования и проектирования жизненного пути личности.

58. Тесты достижений диагностируют:

- 1) Скорость, координацию и другие характеристики двигательных реакций.
- 2) Степень владения испытуемыми конкретными знаниями, умениями и навыками.
- 3) Интеллектуальные способности.
- 4) Сенсорные способности.
- 5) Техническую компетентность.

59. Под профессиональной индифферентностью в «помогающих профессиях» понимают:

- 1) Завышенную самооценку своих профессиональных способностей.
- 2) Стремление к упрощению профессиональных задач и ситуаций.
- 3) Проявление равнодушия, эмоциональной сухости, жестокости.
- 4) Предубеждение против инноваций.
- 5) Стереотипизацию морального поведения.

60. Психологическое сопровождение на стадии профессионализации предполагает решение задачи:

- 1) Преодоления расхождения между интересами и способностями.
- 2) Коррекции профессионального самоопределения при компромиссном выборе профессии.
- 3) Самопрезентации.
- 4) Формирования и уточнения критериев профессионального роста.
- 5) Подбор социально-значимых видов организации жизнедеятельности.

7. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

1. История и предмет психологии труда.
2. Проблемы психологии труда в особых условиях.
3. Проблема рационализации режимов труда и отдыха.
4. Понятия социальной изоляции и социальной активности.
5. Отечественные и зарубежные исследования функционирования личности и группы в условиях относительной социальной изоляции.
6. Социально-психологические проявления динамики функционального состояния человека.

7. Методы психологии труда.
8. Психологическое изучение профессии.
9. Психограмма профессии.
10. ПрофорIENTATION. Профконсультация. Профотбор.
11. Современная роль и состояние специфических средств психологии труда - оценки профессиональной пригодности специалистов.
12. Профессиография.
13. Методы профотбора.
14. Методы профорIENTATION, профконсультирования.
15. Коррекция психологических состояний специалистов.
16. Классификация профессий.
17. Воздействие относительной социальной изоляции на психическое состояние как социально-психологическая проблема труда.
18. Системное изучение психических состояний.
19. Социально-психологические индикаторы психического состояния членов трудового коллектива.
20. Исследования факторов жизни и деятельности на психическое состояние персонала трудовых коллективов, функционирующих в особых условиях.
21. Включенное наблюдение и использование инструментальных методов в полевых условиях. Задачи включенного наблюдения.
22. Использование экспертных оценок в психологии труда.
23. Методы субъективного шкалирования состояния.
24. Изменение показателей «до и после» вахты в динамике трудовой деятельности.
25. Динамика показателей реальной трудовой деятельности («Прямые» показатели работоспособности).
26. Динамика эмоционального состояния и коммуникативные особенности персонала.
27. Групповая атмосфера в динамике. Динамика проведения досуга как показатель функционального состояния персонала.
28. Изменение показателей восприятия социально-психологической обстановки в условиях групповой изоляции.
29. Динамика основных проявлений социальной активности в сфере организованного досуга.
30. Экспертная оценка воздействия на персонал основных условий жизни и деятельности.
31. Экспертная оценка оптимальной продолжительности непрерывного плавания на атомном ледоколе. Экспертная оценка факторов обитаемости.
32. Личностные особенности в связи с профессиональной деятельностью в особых условиях.
33. Консолидация профессиональной группы по индивидуально-психологическим качествам.
34. Системный подход к изучению деятельности.
35. Психологические факторы выбора профессии.
36. Психологическая помощь в профессиональном самоопределении.
37. Критерии профессиональной подготовленности.
38. Психологические факторы профессиональной адаптации.
39. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития.
40. Психологические факторы управления профессиональной мотивацией.
41. Психологическое обеспечение надежности профессиональной деятельности.

8. ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО КУРСУ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

1. Исторические вехи становления отечественной психологии труда.
2. Общие признаки и особенности психологии труда и организационной психологии.
3. Предмет и основные задачи психологии труда.
4. Общая характеристика методов психологии труда.
5. Специальные методы психологии труда.
6. Особенности наблюдения как метода психологии труда.
7. Профессиография как метод психологического изучения профессий в психологии труда.
8. Основные разделы и этапы работы по формированию профессиограммы.
9. Психологические основы профессиональной ориентации.
10. Общая характеристика и психологические особенности основных разновидностей деятельности человека.
11. Психологический отбор как разновидность констатирующей психологической трудовой экспертизы.
12. Аттестация персонала как разновидность констатирующей психологической трудовой экспертизы.
13. Психолог в организации: факторы успешной работы (документное обеспечение, планирование, финансирование, оформление отчетов и т.д.).
14. Основные направления работы психолога в организации.
15. Профессиональное психическое выгорание: источники, структура, профилактика.
16. Профессиональные деформации: источники, структура, профилактика.
17. Психологические особенности формирования трудовых навыков.
18. Характеристика методов оценки персонала.

9. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная:

1. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. - М., 2005.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения (4-е изд., стер.) учеб. пособие Академия. 2010.
3. Климов Г.А.Очерк общей теории эргативности – М.: Либроком, 2009.
4. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб: Питер, 2008.
5. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Климова Е. А. учеб. Пособие. –М.: Академия, 2011.
6. Степанов В.Г. Профориентация. М.: Академ. Проект, 2008.
7. Психология труда./Под ред. Проф. А. В. Карпова. - М., 2008.
8. Прохвятилов А.Ю.. Психология труда в условиях относительной социальной изоляции. - СПб, 2006.

Дополнительная:

1. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2006.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003.
3. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2003 – 328с.
4. Носкова О. Г. Психология труда: 4 - е изд., стер./ О. Г. Носкова. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - 384 с.
5. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / М.: Издательский центр "Академия" 2008. - 368 с.

6. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие/В.А. Толочек.- СПб.: Питер, 2005.- 479 с. (9).

Вспомогательная:

1. Гарбер Е.И., В. В. Козача. Методика профессиографии. - Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1992.
2. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология. - Л., 1979.
3. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.
4. Климов Е. А. Психология профессионала. Избр. психол. тр. — Москва-Воронеж, 1996.
5. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. — М., 1992.
6. Мельников А. В. Человек и технический прогресс: проблемы безопасности. — М., 1991.
7. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности. — СПб., 1996.
8. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. — М. 1970.
9. Практикум по инженерной психологии и психологии труда. — Л., 1983.
10. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. — Москва-Воронеж, 1997.
11. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. / Под ред. Г. С. Никифорова. — СПб., 1991.
12. Психология: Учебник. / Под ред. А. А. Крылова. — М., 1998. — Главы: 27 – Деятельность, адаптация; 28 – Надежность профессиональной деятельности.
13. Психология труда. / Пер. со словацк.; под ред. К. К. Платонова. — М., 1979.
14. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. — СПб., 2003.
15. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. — СПб., 2003.
16. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. — Л., 1999.
17. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
18. Шеховцова Л. Ф., Тютюнник Е. И. Рабочая книга профориентатора и профконсультанта. (Психограммы 269 профессий). Метод пособие. — СПб., 1997.

10. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ (ГЛОССАРИЙ)

Анализ работы персонала — совокупность процедур сбора и анализа информации о содержании, об условиях работы и требованиях, предъявляемых к работникам. В результате таких процедур выявляются функциональные обязанности и квалификационные требования к работникам.

Должность — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией («младший научный сотрудник»), с временными обязанностями (п. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации).

Задачи психологии труда — состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.

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.

Инженерная психология — научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек-машина».

Кадровая политика организации — объективно обусловленная практика и теория социального управления, выражающая стратегию субъекта управления по отношению к персоналу (кадрам), способному к выполнению сложных видов труда.

Карьера в широком смысле — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью. Карьера в узком смысле — фактическая последовательность занимаемых субъектом профессиональной деятельности должностей.

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.

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

Компетентность — знания, образованность, способности, профессиональная 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.

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

Объект психологии труда — труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

Обучение — конкретный вид педагогического процесса, в ходе которого под руководством педагога реализуются общественно обусловленные задачи образования личности в тесной взаимосвязи с ее воспитанием и развитием. Обучение — процесс двусторонний. В нем сливаются воедино преподавание (деятельность преподавателя) и учение (деятельность обучаемого).

Обучаемость — совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре.

Обучение персонала — процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений, навыков.

Обязанности субъекта труда — отображение трудовых функций в нормативных документах (инструкциях, предписаниях).

Опыт — это результат взаимодействия человека с объективным миром. Опыт включает формы и результаты теоретической и практической деятельности общества, трудовые приемы и навыки, открытые человеком законы (в процессе деятельности, общения и взаимодействия людей, развития общества и др.).

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.

Ориентация — спланированное ознакомление новых работников с организацией, ее сотрудниками и содержанием работы.

Оценка персонала — процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

Подбор кадров — это процессы и действия по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации.

Политика кадровая — особая сфера деятельности организации, основное содержание которой составляют особенности реализации методов, средств, принципов социальной политики. Роль кадровой политики состоит в том, чтобы деятельная сущность человека в созданной социальной среде была наиболее полно востребована как в интересах организации, так и личности.

Потенциал — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, привнося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

Предмет исследования инженерной психологии — «оператор» как субъект труда — человек, взаимодействующий со сложной техникой посредством управления информационными процессами, а также законы информационного взаимодействия человека с техническими устройствами в единой системе «человек-машина» (процессы приема, хранения, переработки и реализации информации).

Предмет психологии труда — это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.

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.

Предмет эргономики — трудовая деятельность человека в процессе взаимодействия с техническими системами в условиях влияния на него факторов внешней среды.

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.).

Профессионал в широком понимании — это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных

качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.

Профессиональная компетентность — главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности.

Профессиональная консультация — индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональная ориентация — широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.

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 деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку. В ПВК проявляются все основные характеристики структуры личности: мотивационно-потребностные, когнитивно-психомоторные, эмоционально-волевые.

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.).

Профессиональное обучение — процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими человеку квалифицированно выполнять определенные трудовые функции, успешно решать определенные трудовые задачи.

Профессиональный опыт — это распрямленная человеком область общественной практики (прежде всего одного из видов профессиональной деятельности) и представленная в субъективированных (профессия, специализация, специальность) и объективированных формах (должность, рабочее место).

Профессиональный отбор — процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач. Задача отбора становится актуальной при наличии избытка претендентов, высокой стоимости профессиональной подготовки или когда деятельность предъявляет высокие требования к определенным психологическим особенностям человека (способность противостоять действию стрессогенных факторов, оперативно принимать ответственные решения и т. п.). Особый аспект проблемы — отбор под задачу, под руководителя, в управленческую команду, при реальной или субъективной значимости для руководителя его безопасности и т. п.

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. Профессия как группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хирург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории, математики) может быть представлена в шести основных аспектах социальных отношений, шести ее основных компонентах: 1) область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции,

имеющих общественно-полезный характер; 3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека, благодаря которой он способен выполнять соответствующие трудовые функции; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Психология труда в узком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как отдельного индивида — субъекта труда; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида, профессиональных кризисах, деструкциях, деформациях и заболеваниях, связанных с трудовой деятельностью.

Психология труда в широком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как культурном и социальной активности людей, совместно выступающих в качестве субъекта труда.

Рабочее место — 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. Рабочее место — 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.

Расстановка кадров по рабочим местам — процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.

Самоменеджмент жизни — активное и осознанное использование технологий оптимального согласования индивидуальности человека с его жизненным пространством, технологий достижения гармонии жизни как фундамента благополучия и главного условия реализации человеком своей миссии.

Самозффективность — свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач. Эквивалентными и близкими понятиями являются «самоактуализация» (по А. Маслоу): человек как «активный субъект своей жизнедеятельности» (по К. Л. Абульхановой-Славской и А. В. Брушлинскому).

Система (от греч. *systema* — составленное из частей, соединенное) — совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство, качество.

Специальность — 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.

Способности — свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности. Главными критериями способностей, отличающими их от других психологических образований, называют успешность деятельности, скорость и

легкость овладения ею. Среди общих способностей различают интеллект, обучаемость, креативность.

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

Стаж — продолжительность выполнения человеком определенной деятельности.

Стили профессиональной деятельности — интегральные иерархические биполярные динамичные системы психологических средств осуществления трудовой деятельности, детерминированные индивидуальностью взаимодействующих субъектов и организацией среды пространства деятельности.

Технологии — это: а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.

Труд — сознательная 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. Основные черты труда человека: его опосредствующая роль в процессе обмена веществ между человеком и природой; его целесообразность; значение идеальной представленности результата, который предвосхищает трудовой акт; активизация всех познавательных процессов (ощущения, восприятия, памяти, мышления, представления, воображения) в планировании и осуществлении трудовой деятельности, а также волевых усилий, сформированной и формирующейся в процессе мотивационной и смысловой сферы. По мере усложнения техники и технологии роль этих процессов все более возрастает. Труд является основным источником формирования и проявления разнообразных чувств человека, которые во многом определяются степенью удовлетворенности трудом.

Трудовой пост — ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов).

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.

Трудолюбие — черта характера, состоящая в позитивном отношении к процессу трудовой деятельности.

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.

Функциональное состояние - Интегральный комплекс наличных характеристик тех его функций и качеств, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности

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

Эргономика — область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.