

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.27 Психология труда

Автор: канд. псих.наук, доцент кафедры психологии Севостьянов Ю.О.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 "Психология служебной деятельности", специализация "Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности"

Квалификация (степень) выпускника: психолог

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины: способствовать формированию следующих компетенций:

ОПК-4 - Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности

ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности.

ПК-4 способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности

План курса:

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.

История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда. Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике и находящая отражение в некоторых формах общественного сознания. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области формирования и функционирования человека как субъекта труда. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества. Психология труда как профессия и учебная дисциплина. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде (инженерная психология, эргономика, психофизиология труда, физиология труда и профессиональная гигиена, экологическая психология, акмеология, социология труда и экономика труда, организационная психология, психология управления, экономическая психология). Трудовой процесс и его структура. Объект труда и его основные разновидности (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда как социально фиксированная система признаков объекта труда и как система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек мысленно или практически оперирует в процесс профессиональной деятельности - как ориентирующий психический образ. Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разновидности. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Вещественные (ручные, машинно-ручные, механизированные, автоматизированные); внешние функциональные средства труда (выразительные средства поведения, речи, мимики, жестов человека как субъекта труда). Условия труда (профессиональная среда). Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда.

Тема 2. Субъект труда и его структура, эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты. Методы психологии труда.

Субъект труда как главный, осознанно преобразующий, регулирующий и оценивающий компонент эргатической системы. Теоретические модели субъекта труда. Субъект труда как

"многопризнаковая" разноуровневая система. Уровни изучения субъекта труда, деяния ("отдельная деятельность") как целостный цикл (этап) трудовой деятельности, психологические действия и операции, психические функции и процессы. Показатели профессиональной деятельности субъекта труда – мотивационные и эмоционально-волевые, когнитивные, операторные и результативные. Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда: психические регуляторы трудовой деятельности (знания, умения, профессиональный опыт, представления, образы, ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы, сознание "Я" и профессиональное самосознание); функциональное состояние профессионала в труде (трудоспособность, профессиональная работоспособность, особые психические состояния в труде); свойства индивидуальности субъекта труда (профессионально-важные качества – свойства интегральной индивидуальности разных уровней: способности, свойства психических процессов, темперамента, характера, личности, возрастные особенности). Психологические признаки труда. Отличие труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). Методы психологии труда. Процедуры организации преобразующих и конструктивных методов психологии труда и правила их применения. Психологическое изучение профессий как путь построения "психологической картины" мира труда.

Тема 3. Психологическое профессиоведение.

Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации с позиций психологической науки. Профессия, как профессиональная общность, квалификация, вид труда. Понятия: профессия, специальность, трудовой пост (должность), конкретная работа. Трудовой пост как продукт организационного проектирования элемента эргатической системы (производственной организации). Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности и внутреннего мира профессионала в целях решения практических задач психологии труда. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические). Понятия: Профессиография, профессиограмма, психограмма личности профессионала. Структура профессиограммы и психограммы. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий; своеобразие внимания; психомоторика; мнемические свойства; особенности воображения и представлений; профессиональные особенности эмоционально-волевой сферы, особенности личности, профессиональное общение; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда. Профессионально-важные качества субъекта труда как высшие психические функции. Реализация принципа деятельности в профессиографии. Основные методические подходы реконструкции своеобразия психических свойств профессионала. Способы преодоления информационного кризиса в профессиографии.

Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Понятие мотива и потребности. Сущность мотивации. Принципы мотивации сотрудника. Признаки высокой мотивации. Мотивация и стимулирование. Нематериальные способы мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теории подкрепления. Концепция потребностей А. Маслоу. Понятие самореализации и признаки самореализации. Теория развития мотивации Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Концепция справедливости Дж. Адамса. Основные демотивирующие и мотивирующие факторы. Принципы стимулирования. Стимулирование через соучастие.

Тема 5. Проблема обучения и развитие человека как субъекта труда.

Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Характеристика допрофессионального онтогенеза человека как субъекта труда. Условия формирования внутренней позиции субъекта труда у дошкольников. Формирование общетрудовых умений, освоение социальных требований, мораль-ных норм в школьном возрасте. Стадия оптации (выбора профессии). Стадия развития профессионала (освоение профессиональной квалификации, самостоятельная профессиональная деятельность). Жизненный путь профессионала. Варианты

профессиональных карьер. Типичные кризисы профессионального становления личности. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умений планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.). Методика дифференцированной оценки психологической структуры труда (психологических признаков сознания субъекта труда) и ее использование в практике трудового и профессионального воспитания. Помощь в построении карьеры. Планирование карьеры сотрудника на предприятии. Актуальность проблемы обучения персонала. Типы обучения. Принципы построения системы обучения. Цели обучения (выявление потребности в обучении). Планирование обучения. Технологии обучения. Типы учебных программ. Оценка эффективности обучения. Особенности обучения взрослых. Уровни развития службы обучения.

Тема 6. Проблема индивидуальных различий в психологии труда. Психология профессионального самоопределения.

Понятие индивидуального стиля деятельности. Типичные стратегии деятельности. Формирование индивидуального стиля деятельности. Концепция интегрального исследования индивидуальности (В. С. Мерлин). Уровни исследования индивидуальности. Метаиндивидуальность и интраиндивидуальность. Онтогенез интегральной индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Способности (общие и специальные профессиональные). Способности как продукт социализации индивида в системе внешних и внутренних (в том числе биологически детерминированных) условий. Психологически обоснованные способы оптимизации соответствия человека требованиям профессии (профессиональный отбор, профессиональная ориентация и консультация по выбору профессии, профессиональное обучение, рационализация труда). Нестандартность "человеческого фактора" как одно из условий эффектов кооперации работников, их взаимообогащения трудовым опытом, развития как членов общества, а также как одно из условий изменчивости и развития мира профессий. Факт множества индивидуально-своеобразных и социально-равноценных образцов построения трудовой деятельности. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и "псевдостиль". Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда как вариант индивидуализации профессиональной подготовки.

Тема 7. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности; психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.

Понятие пригодности, подготовленности, готовности. Уровни пригодности. Виды готовности. Понятие компетенции и компетентности работника. Структура компетентности. Виды компетентности. Поведенческие индикаторы компетентности. Модель компетентности профессионала. Требования к модели. Шкалы измерения компетентности. Технология оценки компетентности. Методы оценки компетентности. Поведенческие тесты и моделирование. Оценка персонала. Цели оценки. Требования к оценке. Технологии оценки персонала. Этапы проведения оценки. Создание профессиограмм и моделей компетентности сотрудника. Методы оценки персонала. Рейтинг и кадровый резерв. Психологический портрет сотрудника.

Тема 8. Психология профессиональной работоспособности.

Психические и функциональные состояния в труде. Виды психические состояний. Сущность психических состояний. Монотония, признаки монотонии. Динамика психического пресыщения. Утомление и усталость. Виды утомления. Дееспособность. Признаки утомления. Компенсация утомления. Учет и управление психическими процессами. Понятие работоспособности. Задачи исследования работоспособности. Виды работоспособности. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда. Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний. Понятие и природа стресса. Физиологическая основа стресса. Психические и физические симптомы стресса. Причины и источники стресса. Структура стрессовой ситуации. Способы совладания со стрессом.

Тема 9. Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов

"Человеческий фактор" в происшествиях. Несчастный случай, травма, авария, катастрофа. Концепция К. Марбе о разной подверженности людей происшествиям, ее достоинства и недостатки. Современные представления о причинах разной степени защищенности или подверженности происшествиям. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий (статистический, клинический, моделирования). Виды профессионального риска. Склонность к риску и методы ее диагностики. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий. Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Концепции ошибок. Теория П.Я. Гальперина и ее роль в освоении профессионального навыка.

Тема 10. Психология совместной профессиональной деятельности. Профессиональные конфликты

Совместная деятельность. Психологическая структура совместной деятельности. Признаки совместной деятельности. Коллективный субъект труда. Коллектив и команда. Развитие команды. Типы команд. Стадии развития команды. Оценка потребности в команде. Управление командой.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся: опрос, отчет по практическим заданиям, проект.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-4.2 Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.) Способность провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат	Знать: теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Уметь выявлять неблагоприятные психические состояния и их причины, оказывать психологическую помощь в построении карьеры Анализировать мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры	Верно описывает теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Верно планирует исследование для выявления неблагоприятных психических состояний и их причин. Грамотно планирует и описывает психологическую помощь в построении карьеры Точно анализирует мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры
1 этап (ПК-3.1) Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций	Знать: теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Уметь выявлять неблагоприятные психические состояния и их причины, оказывать психологическую помощь в построении карьеры Анализировать мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры	Верно описывает теории мотивации труда, методы исследования мотивации, психические состояния в труде, понятие карьеры, типы карьер, поведение и реакции сотрудника с целью выявления мотиваторов. Верно планирует исследование для выявления неблагоприятных психических состояний и их причин. Грамотно планирует и описывает психологическую помощь в построении карьеры Точно анализирует мотиваторы в трудовой деятельности, причины и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры

(управление, организация, отбор и т. д.)	и условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры	условия развития неблагоприятных психических состояний, индивидуальные стратегии построения карьеры
I этап (ПК-4.1.) Способен провести оценку кандидатов и персонала; формировать социально-психологический климат	Знать требования к компетенциям специалистов и руководителей Знает компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива Уметь составлять профессиограммы и психогаммы. Уметь диагностировать параметры социально-психологического климата коллектива Владеет приемами отбора персонала Владеет приемами оптимизации социально-психологического климата коллектива	Правильно описывает требования к компетенциям специалистов и руководителей. Точно определяет компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива Правильно составляет профессиограммы и психогаммы. Верно планирует диагностику и точно описывает параметры социально-психологического климата коллектива. Верно описывает и демонстрирует в учебных ситуациях приемы отбора персонала Дает полную и верную характеристику приемам оптимизации социально-психологического климата коллектива

Основная литература:

1. Толочек В. А. Современная психология труда. - СПб. Питер, 2013.
2. Прусова Н.В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон.текстовые данные.— Саратов. - 159 с. Научная книга, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6329>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.