

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Абдрахманов Данияр Мавляирович

Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"

Дата подписания: 08.06.2026 09:40:47

Уникальный программный идентификатор:

6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

Башкирская академия государственной службы и управления

при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.В.03 Психология бездефектного труда

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность Организационная психология

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно - заочная

Уфа 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.В.03 Психология бездефектного труда/сост. Е.А.Плеханова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2025 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий
протокол № 1 от "11 " сентября 2025г.

Заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий _____ А.Г.Уляева

© Плеханова Е.А., 2025 год
© ГБОУ ВО «БАГСУ», 2025 год

Содержание

1	Цели и задачи освоения дисциплины	4
2	Требования к результатам обучения по дисциплине	4
3	Структура и содержание дисциплины.....	7
3.1	Структура дисциплины	7
3.2	Содержание разделов дисциплины.....	7
4	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	8
4.2	Дополнительная литература	9
4.3	Периодические издания	10
4.4	Интернет-ресурсы.....	10
4.5	Методические указания к практическим занятиям.....	10
4.6	Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий.....	11
5	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	12
	«Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»	13
	Фонд оценочных средств	13

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Теоретическое исследование социальных проблем мотивирования труда как процесса воздействия на человека с целью побуждения его к деятельности с позиции психологии представляется не менее актуальной, чем с позиций других научных дисциплин. Данный курс включает в себя последовательное рассмотрение научных подходов в отечественной и мировой мысли к исследованию сложных проблем трудовой мотивации, от которой зависит эффективность социально – экономического и духовного труда, успешное развитие и функционирование общества.

Курс «Психология бездефектного труда» направлен на формирование адекватного представления о предмете, объекте и задачах психологии труда, а также на изучение психологических закономерностей, процессов и свойств личности, связанных с производственной деятельностью, с физической и социальной средой.

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Психология бездефектного труда» является развитие основных психологических представлений о трудовой деятельности, а также формирование начальных навыков рефлексии предстоящей собственной профессиональной деятельности.

Задачами освоения курса являются:

1. Сформировать систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений о всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда;
2. Познакомить с основными проблемами психологии труда;
3. Познакомить с основными методами психологии труда;
4. Сформировать у обучающихся готовность и способность работать не только по интересам, но и «по заданию», что является важным условием успешной адаптации выпускника университета в различных сферах практики;
5. Сформировать адекватное отношение к труду психолога-практика как человека, в сфере деятельности которого не только применяется, но и порождается психологическое знание.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (learning outcomes), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-2	Способен применять методы индивидуальной мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей и реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации	ПК-2.1 Выявляет резервы роста производительности труда	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: знать основные научные понятия и научно упорядоченные базовые представления обо всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда Средний уровень освоения: знать основные классические и современные зарубежные и отечественные концепции трудовой мотивации и автономии труда, содержание современных дискуссий, новейших тенденций и направлений в ее развитии, включая междисциплинарные исследования. Высокий уровень освоения: знать методологию, основные социологические теоретические и прикладные исследования в области мотивации труда и автономии труда. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: уметь соотносить частные задачи, возникающие в практике психологического обслуживания труда и трудящегося, с контекстом фундаментальных проблем психологии в целом; Средний уровень освоения: уметь анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма воспитания и функционирования системы трудовой мотивации, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития трудовой мотивации различных политико-экономических систем; Высокий уровень освоения:

			уметь аргументировано отстаивать сформировавшуюся собственную позицию по различным проблемам и темам психологии бездефектного труда, возрастания его автономии, критически оценивать результаты вторичных исследований, вне зависимости от их источника, применять теоретико-методологические социологические подходы для самостоятельной разработки методического инструментария планирования, организации, проведения и мониторинга исследовательских проектов в проблемном поле научной дисциплины. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: владеть методологической платформой психологии труда - общетеоретической концепцией деятельности (Ананьев Б.Г., Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л., Теплов Б.М.) как основным способом существования человека. Средний уровень освоения: владеть методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Высокий уровень освоения: владеть методами психологии труда (гностическими, конструктивными, «воздейственными», включая методы построения теоретического знания на материале изучения труда и трудящегося).
--	--	--	---

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	Семестр 10	Семестр 11	всего
Общая трудоёмкость	72	36	108
Контактная работа:	6	4	10
Лекции (Л)	4	-	4
Практические занятия (ПЗ)	2	4	6
Самостоятельная работа:	66	28	94
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	16	10	26
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	18	6	24
- подготовка к практическим занятиям;	16	6	22
- подготовка к рубежному контролю.	16	6	22
Вид итогового контроля (зачет)		зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые в 11 семестре

№ темы	Наименование раздела	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Психология труда как наука и социальная практика	24	2	2	23
2	Развитие человека как субъекта труда	28	2	2	23
3	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	28		1	23
4	Психология профессиональной работоспособности	28		1	25
	Итого:	108	4	6	94

3.2 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Психология труда как наука и социальная практика

Психология труда как область знаний Психология труда как отрасль науки. Связь с другими науками. Психология труда как учебная дисциплина и профессия Предмет и задачи психологии труда История отечественной и зарубежной психологии труда Методы психологии труда. Понятие и структура проф.деятельности Труд как вид деятельности. Психологические признаки труда Эргатическая система и эргатическая функция Трудовой пост в организации и его компоненты Профессия. Специальность. Должность. Квалификация.

Раздел 2. Развитие человека как субъекта труда Человек как субъект труда Общие и специальные способности. Профессионально- важные качества Профессиональная пригодность. Психологические классификации профессий. Формула профессии. Модель специалиста. Профессиограмма. Психограмма Методы психологического изучения профессиональной деятельности. Основные этапы развития субъекта труда Уровни и этапы развития профессионализма и проф.карьеры Проблема формирования индивидуального стиля деятельности Кризисы проф.становления Проблема проф.деструкций

Раздел 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

Мотивация и эффективность работы. Основные психологические теории мотивации труда. Виды стимулирования труда и их психологическая характеристика. Проблема удовлетворенности трудом. Факторы удовлетворенности трудом. Социально-психологический климат в трудовом коллективе как фактор мотивации труда. Психология профессионального самоопределения Профориентация Подбор кадров. Набор персонала. Отсев поступающих на работу. Отбор сотрудников. Распределение новых сотрудников по должностям и рабочим местам. Аттестация и расстановка кадров. Теория мотивации бездефектного труда.

Раздел 4. Психология профессиональной работоспособности.

Планирование работы и условий труда. Условия труда и функциональные состояния работников. Состояние утомления и состояние монотонии. Производственный стресс. Профессиональные конфликты и способы их конструктивного разрешения. Психология безопасности в труде. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ темы	Тема практического занятия	Кол-во часов
1	1	Психология труда как наука и социальная практика	2
2	2	Развитие человека как субъекта труда	2
3	3	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	1
4	4	Психология профессиональной работоспособности	1
Итого:			6

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Воробьева, М. А. Психология труда : учебное пособие / М. А. Воробьева. — Екатеринбург : УрГПУ, 2025. — 212 с. — ISBN 978-5-7186-0650-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/129363>
2. Кононова, О. Б. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебное пособие / О. Б. Кононова. — Санкт-Петербург : ПГУПС, 2025. — 74 с. — ISBN 978-5-7641-2085-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/505265>
3. Любичкая, О. А. Психология труда: практикум : учебное пособие / О. А. Любичкая. — Хабаровск : ДВГУПС, 2023. — 119 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/433592>
4. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562756>
5. Психология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16505-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580255>

4.2 Дополнительная литература

1. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 11.04.2025). – Режим доступа: по подписке.
2. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия: учеб. пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 192 с. - ISBN 978-5-9275-2848-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1039716> (дата обращения: 11.04.2025). – Режим доступа: по подписке.
3. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1028567>
4. Капустина, В. А. Психология профессионально-трудовой деятельности: учебное пособие / В. А. Капустина, М. А. Матюшина. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2020. - 64 с. - ISBN 978-5-7782-4189-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1870339> – Режим доступа: по подписке.
5. Шингаев, С. М. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика: учебное пособие / С. М. Шингаев, Г. С. Никифоров, Н. Е.

Водопьянова ; под. ред. Г. С. Никифорова. - Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. - 156 с. - ISBN 978-5-288-06061-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1840328> – Режим доступа: по подписке.

4.3 Периодические издания

1. Психологический журнал / Учредитель Институт психологии РАН; редакционная коллегия А. Л. Журавлев (главный редактор) [и др.]. - Москва, 1980. – Выходит 6 раз в год. – URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html

2. Национальный психологический журнал / Учредитель Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; редакционная коллегия: Ю.П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2006. – ежекв. – URL: <http://npsyj.ru>

3. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Учредитель Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова; редакционная коллегия: Ю. П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 1977– . – ежекв. – URL: <http://msupsyj.ru/>

4. Психологические исследования / Учредитель Российская академия образования; редакционная коллегия: В. Ф. Спиридонов (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2008 -, - 6 выпусков в год. - URL: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

5. Современная зарубежная психология / Учредитель ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»; редакционная коллегия: Т. В. Ермолова (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2012. - ежекв. - URL: <http://psyjournals.ru/>

4.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Библиотека психологической литературы ВООКАР (Books of the psychology) [Электронный ресурс]	Сайт	https://bookap.info
2	«Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс]	Сайт	http://flogiston.ru/library
3	Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс]	Сайт	http://www.psychology.ru/Library
4	Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс]	Сайт	http://psychology.net.ru/articles
5	Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс]	Сайт	http://psylib.myword.ru

4.5 Методические указания к практическим занятиям

На практических занятиях приводится описание практических занятий,

предусмотренных программой по данному курсу. Для каждого занятия указывается цель, задачи, основные понятия, контрольные вопросы и задания, а также литература по теме занятия. Для приобретения практических навыков имеется также краткое изложение теоретического материала по каждой теме, что облегчает подготовку обучающихся к занятию. Общий список литературы, рекомендованной по курсу приводится в конце каждого занятия. При подготовке к практическому занятию обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с порядком выполнения работ, предусмотренных занятием, изучить теоретический материал.

4.6 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий:

сетевая версия (неограниченно))

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315. Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 fwr (CF147A) A4 цветной лазерный - 1

Проектор Benq MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1 Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.Аудитория 315.

Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA) – 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочныхместа.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю).

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин и цифровых
технологий

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине «Психология бездефектного труда».

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2025

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Психология бездефектного труда».

Составитель: Е.А. Плеханова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Психология бездефектного труда

**Раздел 1 -Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Психология бездефектного труда»**

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	Семестр 10	Семестр 11	всего
Общая трудоёмкость	72	36	108
Контактная работа:	6	4	10
Лекции (Л)	4	-	4
Практические занятия (ПЗ)	2	4	6
Самостоятельная работа:	66	28	94
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	16	10	26
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	18	6	24
- подготовка к практическим занятиям;	16	6	22
- подготовка к рубежному контролю.	16	6	22
Вид итогового контроля (зачет)		зачет	зачет

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
ПК-2	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: знать основные научные понятия и научно упорядоченные базовые представления обо всех существенных аспектах активности человека как субъекта труда Средний уровень освоения: знать основные классические и современные зарубежные и отечественные концепции трудовой мотивации и автономии труда, содержание современных дискуссий, новейших тенденций и направлений в ее развитии, включая междисциплинарные исследования. Высокий уровень освоения: знать методологию, основные социологические теоретические и прикладные исследования в области мотивации труда и автономии труда.	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.
	<u>Уметь:</u> - Низкий уровень освоения:	- Письменные проверочные

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
	уметь соотносить частные задачи, возникающие в практике психологического обслуживания труда и трудящегося, с контекстом фундаментальных проблем психологии в целом; Средний уровень освоения: уметь анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма воспитания и функционирования системы трудовой мотивации, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития трудовой мотивации различных политико-экономических систем; Высокий уровень освоения: уметь аргументировано отстаивать сформировавшуюся собственную позицию по различным проблемам и темам психологии бездефектного труда, возрастания его автономии, критически оценивать результаты вторичных исследований, вне зависимости от их источника, применять теоретико-методологические социологические подходы для самостоятельной разработки методического инструментария планирования, организации, проведения и мониторинга исследовательских проектов в проблемном поле научной дисциплины.	работы. - Беседа по заданной теме
	<u>Владеть:</u> - Низкий уровень освоения: владеть методологической платформой психологии труда - общетеоретической концепцией деятельности (Ананьев Б.Г., Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л., Теплов Б.М.) как основным способом существования человека. Средний уровень освоения: владеть методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Высокий уровень освоения: владеть методами психологии труда (гностическими, конструктивными, «воздейственными», включая методы построения теоретического знания на материале изучения труда и трудящегося).	- Беседа по заданной теме. -Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- темы для самостоятельного изучения;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к рубежному контролю.

4 Вопросы для самоподготовки обучающихся

1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и профессия.
2. Основные направления изучения человека в трудовой деятельности.
3. Связь психологии труда с психологическими дисциплинами и другими науками, изучающими труд.
4. История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины.
5. Классификация и общая характеристика методов психологии труда.
6. Возможности и ограничения неэкспериментальных методов в психологии труда.
7. Специфика метода эксперимента в психологии труда.
8. Эргатическая система и эргатические функции
9. Трудовой пост, условия и типы становления трудового поста.
10. Профессия, специальность, квалификация. Золотое правило психологии труда.
11. Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм, требования к составлению профессиограмм.
12. Психологическая классификация профессий.
13. Психологическая структура субъекта труда.
14. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
15. Регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
16. Коммуникативные процессы в структуре профессиональной деятельности.
17. Понятие профессионально важных качеств.
18. Способности как факторы профессиональной деятельности.
19. Эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности.
20. Диспозиционные теории мотивации труда.
21. Когнитивные теории мотивации труда.
22. Трудовая мотивация, основанная на подкреплении.
23. Теория мотивации бездефектного труда
24. Психологические средства регулирования мотивации труда.
25. Стадии профессионального становления личности.
26. Понятие и типы профессиональной карьеры. Планирование карьеры.

27. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
28. Развитие профессионального самосознания.
29. Профессиональные деструкции и деформации личности. Синдром эмоционального выгорания. Работоспособность как условие эффективности деятельности.
30. Функциональные состояния в труде.
31. Стресс в профессиональной деятельности.
32. Профилактика и способы преодоления стресса в профессиональной деятельности.
33. Оптимизация функциональных состояний в труде.
34. Профессиональное и личностное самоопределение.
35. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

6. Воробьева, М. А. Психология труда : учебное пособие / М. А. Воробьева. — Екатеринбург : УрГПУ, 2025. — 212 с. — ISBN 978-5-7186-0650-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/129363>
7. Кононова, О. Б. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебное пособие / О. Б. Кононова. — Санкт-Петербург : ПГУПС, 2025. — 74 с. — ISBN 978-5-7641-2085-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/505265>
8. Любичкая, О. А. Психология труда: практикум : учебное пособие / О. А. Любичкая. — Хабаровск : ДВГУПС, 2023. — 119 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/433592>
9. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562756>
10. Психология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16505-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580255>

5.1 Дополнительная литература

6. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 11.04.2025). — Режим доступа: по подписке.
7. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия: учеб. пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Ростов-на-

- Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 192 с. - ISBN 978-5-9275-2848-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1039716> (дата обращения: 11.04.2025). – Режим доступа: по подписке.
8. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1028567>
 9. Капустина, В. А. Психология профессионально-трудовой деятельности: учебное пособие / В. А. Капустина, М. А. Матюшина. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2020. - 64 с. - ISBN 978-5-7782-4189-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1870339> – Режим доступа: по подписке.
 10. Шингаев, С. М. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика: учебное пособие / С. М. Шингаев, Г. С. Никифоров, Н. Е. Водопьянова ; под. ред. Г. С. Никифорова. - Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. - 156 с. - ISBN 978-5-288-06061-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1840328> – Режим доступа: по подписке.

5.3. Периодические издания

1. Психологический журнал / Учредитель Институт психологии РАН; редакционная коллегия А. Л. Журавлев (главный редактор) [и др.]. - Москва, 1980.
– Выходит 6 раз в год. – URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html

Национальный психологический журнал / Учредитель Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова ; редакционная коллегия: Ю.П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2006. – ежекв. – URL: <http://npsyj.ru>

2. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Учредитель Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова ; редакционная коллегия: Ю. П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 1977– . – ежекв. – URL: <http://msupsyj.ru/>

3. Психологические исследования / Учредитель Российская академия образования; редакционная коллегия :В. Ф. Спиридонов (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2008 -, - 6 выпусков в год. - URL: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

4. Современная зарубежная психология / Учредитель ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»; редакционная коллегия: Т. В. Ермолова (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2012. - ежекв. - URL: <http://psyjournals.ru/>

5.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
---	-------------------------------	------------------	------------------------	---------------------------------

1	Библиотека психологической литературы BOOKAP (Books of the psychology) [Электронный ресурс]	Сайт	https://bookap.info
2	«Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс]	Сайт	http://flogiston.ru/library
3	Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс]	Сайт	http://www.psychology.ru/Library
4	Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс]	Сайт	http://psychology.net.ru/articles
5	Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс]	Сайт	http://psylib.myword.ru

6. Оценочные средства

Блок А

Тестовые задания.

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Время 1-3 минуты

Прочитайте вопросы тестов и найдите верный вариант ответа из предложенных. Каждый вопрос содержит 4 варианта ответа

Вопрос 1:

Какой психологический фактор наиболее существенно способствует достижению бездефектного труда?

- А) Внедрение системы внешних материальных стимулов
- В) Высокий уровень внутренней мотивации и ответственности
- С) Постоянное сравнение результатов с коллегами
- Д) Жёсткий контроль и постоянный надзор

Ключ к Вопросу 1 – В)

Вопрос 2:

Как положительная обратная связь влияет на предотвращение ошибок в рабочем процессе?

- А) Создаёт завышенные ожидания и давление
- В) Снижает стремление к самоанализу
- С) Практически не оказывает влияния на поведение сотрудников
- Д) Укрепляет уверенность и повышает внимание к предупреждению ошибок

Ключ к Вопросу 2 – Д)

Вопрос 3:

Какую роль играет эффективная коммуникация в коллективе для формирования бездефектного труда?

- A) Обеспечивает своевременное выявление и исправление допущенных ошибок
 - B) Отвлекает сотрудников от выполнения индивидуальных задач
 - C) Способствует возникновению конфликтов при распределении ответственности
 - D) Не оказывает значимого влияния на общий уровень качества работы
- Ключ к Вопросу 3 – A)

Вопрос 4:

Какой подход к организации труда на рабочем месте наиболее способствует формированию бездефектного выполнения задач?

- A) Регулярная смена задач для поддержания остроты внимания
 - B) Ориентация исключительно на материальное стимулирование
 - C) Систематизация рабочего процесса с акцентом на психологическую подготовку и саморегуляцию
 - D) Строгий контроль и применение формальных мер наказания за ошибки
- Ключ к Вопросу 4 – C)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, последовательность

Уровень сложности: повышенный

Время 3-5 мин.

Вопрос 1:

Соотнесите психологические факторы, способствующие формированию бездефектного труда, с их описаниями.

Явления:

1. Самостоятельность и ответственность
2. Открытая коммуникация
3. Эмоциональная устойчивость
4. Мотивация на совершенство

Определения:

- A) Способствует повышенному вниманию к деталям и аккуратности выполнения задач.
- B) Обеспечивает своевременный обмен информацией и предотвращение недоразумений.
- C) Способствует принятию решений без излишнего стресса.
- D) Стимулирует инициативное отношение и контроль над собственными ошибками.

Ключ к вопросу 1: 1 – D, 2 – B, 3 – C, 4 – A

Вопрос 2:

Соотнесите психологические стратегии, применяемые для снижения ошибок в рабочем процессе, с их конкретными примерами.

Явления:

1. Позитивное подкрепление
2. Саморегуляция внимания
3. Групповая обратная связь
4. Система самоконтроля

Определения:

А) Использование техник для контроля концентрации и устранения отвлекающих факторов.

В) Применение методов коллективного анализа для выявления и исправления ошибок.

С) Поощрение за аккуратность и качественное выполнение задач.

Д) Наблюдение и самооценка выполненной работы для выявления слабых мест.

Ключ к вопросу 2: 1 – С, 2 – А, 3 – В, 4 – D

Вопрос 3:

Соотнесите методы развития профессиональной компетентности с их психологическим эффектом, способствующим бездефектному труду.

Явления:

1. Постоянное обучение

2. Развитие критического мышления

3. Формирование уверенности в себе

4. Развитие эмоционального интеллекта

Определения:

А) Улучшение навыков анализа и выявления возможных ошибок.

В) Повышение общего уровня уверенности и снижение страха перед ошибками.

С) Расширение знаний и профессиональных навыков, что позволяет предотвращать ошибки.

Д) Способствует адекватной оценке эмоций и улучшению межличностного взаимодействия.

Ключ к вопросу 3: 1 – С, 2 – А, 3 – В, 4 – D

Вопрос 4:

Соотнесите виды лидерства с психологическими условиями, создающими среду для бездефектного труда в коллективе.

Явления:

1. Лидерство, ориентированное на развитие

2. Лидерство с акцентом на вовлечённость

3. Лидерство, основанное на контроле

4. Лидерство, стимулирующее инновации

Определения:

А) Создаёт условия для постоянного обучения и совершенствования профессиональных навыков.

В) Обеспечивает высокий уровень ответственности и самоорганизации сотрудников.

С) Может приводить к излишнему давлению, что снижает мотивацию и творческий потенциал.

Д) Поощряет творческий подход и нестандартное мышление, снижая вероятность ошибок.

Ключ к вопросу 4: 1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Время 5-10 мин.

Вопросы повышенной сложности открытого типа

Вопрос №1:

Сравните два метода повышения внимания и контроля ошибок в организации: индивидуальные тренировки по самоконтролю и групповые методики обратной связи. Проанализируйте плюсы и минусы каждого подхода с учётом психологических особенностей сотрудников, и определите, в каких ситуациях один из методов может быть предпочтительнее другого. Приведите примеры из практики компаний, где подобные методы способствовали снижению числа ошибок.

Эталонный ответ:

Индивидуальные тренировки по самоконтролю способствуют развитию личной ответственности и внимательности к деталям, формируют привычку к саморегуляции. Однако их эффективность зависит от уровня мотивации сотрудников и требует времени на освоение. Групповые методики обратной связи, напротив, помогают коллективно выявлять ошибки, снижая страх перед признанием недочетов, но могут вызывать конфронтации при отсутствии доверительной атмосферы.

На производственных предприятиях самоконтроль часто сочетается с групповыми обсуждениями, что позволяет оптимизировать процессы и сократить число ошибок. В компаниях с развитой культурой обратной связи коллективный анализ ошибок способствует улучшению процессов и внедрению инновационных решений.

Вопрос №2:

Сравните обеспеченность специалистов в области внедрения принципов бездефектного труда в традиционных производственных компаниях и в стартапах, ориентированных на инновации. Каковы основные психологические факторы, влияющие на их успешность, и какие барьеры могут возникать в каждом случае? Приведите примеры, иллюстрирующие различия между этими двумя типами организаций.

Эталонный ответ:

В традиционных производственных компаниях строгая регламентация процессов снижает риск ошибок, но может сдерживать инициативу, вызывая страх перед неудачами. Сотрудники таких организаций зачастую избегают экспериментов из-за боязни санкций, что ограничивает гибкость и инновационность. В стартапах, наоборот, культура экспериментов и открытости к ошибкам мотивирует сотрудников к поиску новых решений, но высокий уровень неопределенности и стресса может негативно сказываться на психологическом состоянии.

Например, в крупных производственных предприятиях бюрократическая структура препятствует внедрению нестандартных подходов, тогда как в стартапах ошибки воспринимаются как часть процесса роста. Выбор стратегии обеспечения бездефектного труда зависит от целей компании и её организационной культуры.

Вопрос №3:

Сравните влияние эмоционального интеллекта и аналитического подхода на процесс формирования бездефектного труда в организации. Каковы сильные и слабые стороны каждого из этих подходов, и как их можно использовать в комбинации для достижения наилучших результатов? Приведите примеры из практики, иллюстрирующие синергию этих методов.

Эталонный ответ:

Эмоциональный интеллект способствует улучшению коммуникации, снижению страха перед ошибками и созданию безопасной среды для обсуждения проблем. Однако акцент только на эмоциях без структурированного анализа ошибок может приводить к недостатку системности. Аналитический подход обеспечивает детальный разбор причин ошибок и позволяет внедрять эффективные корректирующие меры, но при отсутствии внимания к эмоциям сотрудников может снижать их мотивацию.

В крупных технологических компаниях часто сочетают тренинги по эмоциональному интеллекту с аналитическими аудитами рабочих процессов. Такой подход позволяет формировать культуру, в которой ошибки рассматриваются как ресурс для роста, а не как причина для наказания.

Вопрос №4:

Как культурные и организационные различия в международных командах могут влиять на психологические аспекты обеспечения бездефектного труда? Проанализируйте, каким образом особенности межкультурной коммуникации могут способствовать или препятствовать выявлению и исправлению ошибок, и приведите примеры, иллюстрирующие эти процессы.

Эталонный ответ:

Культурные различия определяют восприятие ошибок и подходы к их обсуждению: в одних странах открытая критика воспринимается как конструктивная, в других – как угроза. Организационные различия, такие как степень централизации управления, также играют роль: в иерархичных структурах сотрудники могут избегать обсуждения ошибок, тогда как в гибких компаниях ошибки рассматриваются как часть процесса обучения.

Международные корпорации адаптируют коммуникационные стратегии, учитывая культурные особенности. Например, внедрение тренингов по эмоциональному интеллекту и обратной связи помогло одной из таких компаний снизить уровень ошибок, создав атмосферу доверия и продуктивного взаимодействия между командами разных стран.

БЛОК 4

Тип задания: Ситуационные Задачи

Уровень сложности: повышенная, задание комбинированного типа.

Время 5-10 мин.

Вопрос №1

Ситуация:

Ваша организация планирует внедрение новой системы контроля качества, направленной на снижение ошибок в рабочих процессах и повышение бездефектности продукции. Однако результаты предварительного опроса показали, что значительная часть сотрудников опасается усиленного контроля и

возможного наказания за мелкие ошибки. Это приводит к стрессу и снижению инициативности.

Задача:

Разработайте стратегию управления изменениями для успешного внедрения системы контроля качества. Ваш план должен включать:

- Методы выявления и анализа основных опасений сотрудников.
- Подходы к созданию психологически безопасной среды для обсуждения ошибок.
- Механизмы вовлечения сотрудников в процесс обучения и адаптации к новой системе.
- Методы мониторинга эффективности внедрения и обратной связи с сотрудниками.

Эталонный ответ:

Для выявления опасений сотрудников можно провести анонимные опросы и фокус-группы, чтобы определить страхи перед новой системой. Создание безопасной среды обеспечивается обучающими семинарами и внедрением политики «ошибки как возможность для роста».

Сотрудников можно вовлечь через назначение «амбассадоров» изменений, которые помогут коллегам адаптироваться, а также через практические тренинги. Мониторинг успешности включает регулярную обратную связь, анализ уровня вовлеченности и продуктивности. Такой подход снижает страхи, формирует доверие и способствует успешному внедрению системы.

Вопрос №2

Ситуация:

Вы консультант по организационному развитию, и ваша задача — сравнить психологическую обеспеченность специалистов, работающих в традиционных производственных компаниях, и в динамичных инновационных стартапах, где уделяется особое внимание бездефектному труду. Необходимо проанализировать, как различные организационные культуры влияют на мотивацию и психологическую готовность сотрудников к высокому качеству работы.

Задача:

Сравните два типа организаций по следующим параметрам:

- Уровень формализации и степень контроля над процессами.
- Психологические факторы, влияющие на страх ошибок и готовность к инновационным подходам.
- Способы поддержки и развития сотрудников в контексте бездефектного труда.

Приведите примеры из практики, иллюстрирующие различия в подходах и результатах.

Эталонный ответ:

Традиционные производственные компании характеризуются строгими регламентами и контролем, что снижает инициативность сотрудников из-за страха перед ошибками. Инновационные стартапы, напротив, поощряют эксперименты и рассматривают ошибки как часть обучения, но высокий уровень неопределенности может повышать стресс.

На заводах строгие процедуры могут замедлять инновации, тогда как в стартапах свободный обмен знаниями позволяет быстро адаптироваться. Выбор

стратегии зависит от организационной культуры: стабильные структуры требуют надежности, а гибкие – быстрой адаптации.

Вопрос №3

Ситуация:

Ваша компания внедряет новую автоматизированную технологию для контроля качества продукции, что должно повысить бездефектность труда. Однако среди сотрудников наблюдается явное сопротивление изменениям, выражающееся в неуверенности в своих профессиональных навыках и страхе перед новым технологическим процессом.

Задача:

Проанализируйте возможные психологические барьеры, препятствующие внедрению новой технологии, и предложите стратегию, направленную на минимизацию этих барьеров. В вашем ответе уделите внимание аспектам мотивации, коммуникации, обучению и созданию поддерживающей среды.

Эталонный ответ:

Основные психологические барьеры при внедрении новой технологии – страх неизвестности, неуверенность в навыках и сопротивление изменениям. Эти опасения можно преодолеть с помощью открытого диалога, разъяснения преимуществ системы и ответов на вопросы сотрудников.

Обучение включает практические тренинги и адаптированные программы для разного уровня подготовки. Введение системы мотивации (поощрения за освоение технологии) и групп поддержки поможет снизить тревожность и повысить вовлеченность. Комплексный подход обеспечит плавный переход и снижение уровня сопротивления.

Вопрос №4

Ситуация:

В вашей организации вводится новая система для своевременного выявления и корректировки ошибок в рабочих процессах, что должно повысить качество конечного продукта. Однако значительная часть коллектива, привыкшая к устоявшимся методам работы, выражает опасения: они боятся, что новая система станет инструментом для жесткого контроля, а не для поддержки профессионального роста.

Задача:

Предложите стратегию преодоления сопротивления изменениям при внедрении системы выявления ошибок. Ваш план должен включать:

- Определение основных психологических барьеров, связанных с внедрением системы.
- Конкретные методы вовлечения сотрудников в процесс адаптации (например, тренинги, семинары, создание групп поддержки).
- Критерии оценки успешности внедрения и изменения отношения сотрудников к новой системе.
- Обоснование каждого шага с опорой на психологические принципы, способствующие бездефектному труду.

Эталонный ответ:

Сотрудники могут воспринимать новую систему как инструмент жесткого контроля, что вызывает страх перед санкциями. Чтобы снизить сопротивление, важно разъяснить, что цель внедрения – поддержка профессионального роста, а

не наказание. Это можно сделать через тренинги, открытые обсуждения и примеры успешного применения.

Методы вовлечения включают создание групп бездефектного труда и назначение лидеров изменений. Оценка успешности основана на обратной связи, уровне использования системы и изменении качества работы. Такой подход формирует доверие и способствует продуктивному внедрению инноваций.