



Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Кафедра психологии и развития человеческого капитала
Факультет социальных наук и массовых коммуникаций

Документ подписан усиленной неквалифицированной электронной подписью.

Организация: «ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сертификат: pPmmGsARCzqli+R4Ku6Oi2CYpe5hn2lo

Утверждено: Проректор по учебной и методической работе, Е.А. Каменева

Дата: 17.06.2026 г.

Е.Ю. Пряжникова

**Психология труда, инженерная психология и эргономика в цифровой
среде**

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

37.03.01 - Психология,

Образовательная программа «Психология»

Профиль:

«Психология виртуальной среды и медиапространства»

Рекомендовано

Факультет социальных наук и массовых коммуникаций

(протокол № 52 от 23.04.2025 г.)

Одобрено

Кафедра психологии и развития человеческого капитала

(протокол № 07 от 26.03.2025 г.)

© Москва 2026



Содержание

1. Наименование дисциплины	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	7
5.1. Содержание дисциплины	7
5.2. Учебно – тематический план	9
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	11
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	15
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	15
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	21
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	23
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	5
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	6
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	39
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	40
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	40



1. Наименование дисциплины

Психология труда, инженерная психология и эргономика в цифровой среде

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ОПК-6	Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	1. Демонстрирует знание о принципах, методах и стратегиях просветительских и профилактических мероприятий в деятельности практического психолога.	Знать: принципы, методы и стратегии просветительских и профилактических мероприятий Уметь: демонстрировать применение принципов, методов и стратегий просветительских и профилактических мероприятий в практической деятельности психолога
		2. Использует психологические и информационно-коммуникационные технологии для мониторинга потребностей и запросов целевой аудитории.	Знать: основы психологических и информационно-коммуникационных технологий Уметь: организовывать и проводить мониторинг потребностей и запросов целевой аудитории с использованием психологических и информационно-коммуникационных технологий
		3. Распространяет, разъясняет и популяризирует функциональные знания в области психологии, необходимые людям в повседневной жизнедеятельности.	Знать: теоретические и практические материалы о психологии и функциональном состоянии личности Уметь: на практике разъяснять людям возможность применения в повседневной жизнедеятельности функциональных знаний в области психологии



Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
		4. Организует информационно-образовательные мероприятия по целенаправленному расширению осведомленности граждан в вопросах оказания психологических услуг.	Знать: основы организации и проведения информационно-образовательных мероприятий Уметь: целенаправленно расширять осведомленность граждан в вопросах оказания психологических услуг ходе в информационно-образовательных мероприятий
		5. Разрабатывает и реализует просветительские и профилактические программы, включая подготовку сообщений для средств массовой информации и использования ресурсов социальных сетей, с целью повышения уровня психологической культуры общества и предупреждения аномалий личности.	Знать: особенности создания просветительских и профилактических программ Уметь: составлять сообщения для средств массовой информации и ресурсов социальных сетей, с целью повышения уровня психологической культуры общества
		6. Использует стандартные методы и технологии работы практического психолога для сохранения и укрепления психологического здоровья целевой аудитории, а также по минимизации влияния негативных явлений.	Знать: методы и технологии работы практического психолога Уметь: проводить мероприятия, направленные на сохранение и укрепление психологического здоровья целевой аудитории, а также по минимизации влияния негативных явлений.
		7. Применяет технологии работы с информационными сетями, основным программным обеспечением,	Знать: технологии работы с информационными сетями, основным программным обеспечением для проведения мониторинга



Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
		необходимым для проведения мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения.	Уметь: проводить мониторинг психологической безопасности и комфортности среды проживания населения с использованием технологий работы с информационными сетями
ПКП-8	Способен к дистанционной психологической работе с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	1. Демонстрирует знание основных концепций развития и обучения персонала организации, в том числе резерва руководящих кадров.	Знать: основные концепции развития и обучения персонала организации Уметь: организовывать обучение персонала организации, в том числе резерва руководящих кадров
		2. Создает информационные ресурсы, ориентированные на личностный рост и повышение мотивации сотрудников организации.	Знать: основы создания информационных ресурсов, ориентированных на работу с персоналом организации Уметь: пользоваться информационными ресурсами, ориентированными на личностный рост и повышение мотивации сотрудников организации
		3. Использует приемы дистанционной психологической работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, оказания помощи руководителям организации в решении социологических и психологических проблем деятельности организации	Знать: особенности организации дистанционной психологической работы с персоналом Уметь: организовывать работу с персоналом по отбору кадров, созданию психологического климата, оказания помощи руководителям в дистанционном формате



3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика в цифровой среде» относится к «Профилю "Психология виртуальной среды и медиапространства"».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Очная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	4/144	144
Контактная работа – Аудиторные занятия	50	50
<i>Лекции</i>	<i>16</i>	<i>16</i>
<i>Семинары, практические занятия</i>	<i>34</i>	<i>34</i>
<i>Самостоятельная работа</i>	<i>94</i>	<i>94</i>
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет



5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Исторические основы развития психологических наук о труде

Психологическое знание о труде в неписанных источниках. Психологическое знание о труде в памятниках материально-производственной культуры и письменности. Особенности социально-экономического развития западноевропейских стран и России. Основные концепции психологии труда.

Тема 2. Методы психологии труда. Основы профессиографирования

Методы профессиональной психодиагностики. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов. Основные группы профориентационных методов. Информационно-справочные, просветительские методы.

Понятия «профессиограмма», «психограмма», «модель специалиста» и «модуль профессии». Схема анализа профессий. Понятие «формула профессий».

Тема 3. Развитие человека в профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности

Основные этапы становления и развития субъекта труда. Периодизации развития профессионала по Е.А.Климову, Б.Ливехуду, А.К.Марковой, Дж.Сьюперу. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (Г.Шихи, Б.Ливехуд). Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф.Зееру).

Общее представление об основных тенденциях развития профессиональных деструкций (по Э.Ф.Зееру). Основы профессионального обучения.

Развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда (по В.Д.Шадрикову). Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности (взгляды В.С.Мерлина).

Тема 4. Виртуальные организации как новая форма экономических систем

Основные признаки, функциональные характеристики виртуальной организации. Фундаментальные принципы управления виртуальными организациями. Основные институты виртуальной организации. Виртуальная реальность как современное и эффективное направление обучения в организации.



Тема 5. Психолог-профконсультант как субъект организации помощи человеку в профессиональном самоопределении

Основные концептуальные установки профконсультанта. Проблема «модели специалиста» профконсультанта. Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия психолога и клиента. Схема активизации клиента и возможные трудности ее реализации.

Тема 6. Теоретико-методологические основы инженерной психологии

Предмет, задачи и принципы инженерной психологии. Понятие «человек-оператор». Различные концепции инженерной психологии. Особенности и классификация систем «человек-машина». Показатели качества системы «человек-машина». Проблемы взаимодействия человека и компьютера. Специфика методов инженерной психологии.

Тема 7. Психология функциональных состояний работника. Понятие «работоспособность»

Теоретические проблемы исследования, моделирования и управления функциональными состояниями человека-оператора. Психология стресса в трудовой деятельности.

Тема 8. Психологические аспекты работы с персоналом

Основы профессионального отбора. Психологические аспекты аттестации кадров. Общая логика и основные этапы организации профотбора в организации. Конфликт как инструмент развития организации.



5.2. Учебно – тематический план

Очная форма обучения

п/ п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия	
1	Исторические основы развития психологических наук о труде	16	6	2	4	10
2	Методы психологии труда. Основы профессиографирования	16	6	2	4	10
3	Развитие человека в профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности	20	6	2	4	14
4	Виртуальные организации как новая форма экономических систем	16	6	2	4	10
5	Психолог-профконсультант как субъект организации помощи человеку в профессиональном самоопределении	20	6	2	4	14
6	Теоретико-методологические основы инженерной психологии	20	6	2	4	14



п/ п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия	
7	Психология функциональных состояний работника. Понятие «работоспособность»	18	6	2	4	12
8	Психологические аспекты работы с персоналом	18	8	2	6	10
В целом по дисциплине		144	50	16	34	94



5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
Исторические основы развития психологических наук о труде	-Проблема субъективной значимости труда. -Основные составляющие понятия «значимости труда». -Историческая ретроспектива и общая логика развития «трудовой этики» (по С.А.Руис Куантанилле, Б.Вилперту). -Основные признаки «значимости труда». -Значимость труда и новые технологии. -Удовлетворенность трудом и мотивация (М.Аргайл, К.Замфир, Г.К.Уайт). -Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И.Зеличенко и А.Г.Шмелеву). -Основные показатели удовлетворенности трудом (по Р.Б.Данхэму). -Ненормативная занятость и проблема удовлетворенностью жизнью (по М.Аргайлу). -Техника реорганизации рутинных видов труда (по У.Абергу).	Доклад, дискуссия
Методы психологии труда. Основы профессиографирования	-Понятие «модель специалиста» (по А.К.Марковой). -Типы профессиограмм (по Е.М.Ивановой). -Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.	Доклад, практическая методика



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
	-Идеи «модульного» и «задачно-личностного модульного» подходов. -Схема анализа профессиональной деятельности и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультации. -Проблемы изучения трудовой деятельности в условиях современных организаций.	
Развитие человека в профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности	-Проблема влияния на развитие профессионала социально-экономической и общей культурно-исторической ситуации. - Развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда. -Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности - Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития - Уровни профессиональных деструкций (по Э.Ф.Зееру). - Возможные пути профессиональной реабилитации работников. - Сущность и основные стратегии профессионального обучения	Доклад, дискуссия
Виртуальные организации как новая форма экономических систем	- Подготовка решений и управление виртуальной организацией в тренировочном периоде - Технология дополненной реальности (augmented reality, AR) - Обеспечение безопасности виртуальной организации	Тестирование, дискуссия



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
	- Обучение персонала с помощью VR - Преимущества виртуальной реальности в обучении персонала - Современные тренды рынка труда в управлении виртуальной организацией	
Психолог-профконсультант как субъект организации помощи человеку в профессиональном самоопределении	- Профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой. - Проблема готовности клиента и самого профконсультанта к самоопределению в культуре - Различные варианты организации взаимоотношений психолога с клиентом. Проблема псевдо-общения. - Особенность профконсультирования персонала организации	Устный опрос, доклад, дискуссия
Теоретико-методологические основы инженерной психологии	- Различные концепции инженерной психологии: основная концепция, концепция информационной модели, концепция пропускной способности и последовательности действий, концепция количественной оценки рабочего процесса и надежности человека-оператора. - Методы моделирования в инженерной психологии: психологическое моделирование, математическое моделирование, статистическое (имитационное) моделирование (по Б.А.Смирнову)	Доклад, деловая игра



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
Психология функциональных состояний работника. Понятие «работоспособность»	- Общее представление о функциональных состояниях человека-оператора. Проблемы управления психическим состоянием человека-оператора. - Виды профессионального стресса. - Стрессовые сценарии и различные варианты проявления стресса в труде. - Техники саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса. - Формирование навыков контроля за стрессовыми состояниями	Доклад, кейс-стади
Психологические аспекты работы с персоналом	- Традиционная модель профотбора, «трехфакторная модель» Ф.Парсонса. - Этапы аттестации. Подведение итогов аттестации. - Общий анализ результатов аттестации. - Формирование кадрового резерва организации. - Основные этапы действий для оценки конфликтной ситуации. - Типичные ошибки при реагировании на конфликтную ситуацию. - Стили поведения в конфликте	Доклад, деловая игра



6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Исторические основы развития психологических наук о труде	1. Какие ненаучные источники о труде Вы знаете? 2. Приведите примеры народных сказок, где труженик является главным героем. 3. В чем принципиальное отличие школы «классические подходы» от школы «концепция человеческих отношений»? 4. Основные проблемы психотехники по Г.Мюнстенбергу? 5. Назовите основные этапы карьерного развития.	–работа с учебником и др. литературой; –составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка к участию в дискуссии; –подготовка к решению ситуационных задач (case-study)
Методы психологии труда. Основы профессиографирования	1. Что такое профессиограмма и психограмма? 2. В чем сущность «модульного подхода» в изучении трудовой деятельности? 3. Назовите типы профессиограмм. Что такое диагностико-рекомендательная профессиограмма (по Е.М.Ивановой)? 4. Какова общая логика составления профессиограмм? Что такое «аналитическая профессиограмма» (по Е.М.Ивановой)? 5. Что такое «трудовой метод» в изучении профессиональной деятельности?	–работа с учебником и др. литературой; –составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка к решению ситуационных задач (case-study)



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Развитие человека в профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности	1. Что такое «оптация» и кто такой «оптант»? 2. Как формируются профессиональные цели и мотивация на этапе освоения профессии? 3. Как формируется индивидуальный стиль труда? 4. В чем специфика теории профессиональной успешности Д.Сьюпера 5. Основные этапы формирования профессионального самосознания?	–работа с учебником и др. литературой; - изучение законодательства РФ по теме; –составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка к участию в дискуссии
Виртуальные организации как новая форма экономических систем	1.Теоретико-методологические аспекты формирования и развития виртуальных организаций. 2. Определение специфических характеристик внутренней и внешней среды бизнеса виртуальных организаций. 3. Обоснование основных функций процесса управления виртуальной организацией 4. Основные формы управления виртуальной организацией 5.Управление виртуальной организацией в тренировочном периоде	–работа с учебником и др. литературой; –составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка доклада; –подготовка к участию в дискуссии по проблематике докладов -подготовка к решению case-study
Психолог-профконсультант как субъект организации помощи человеку в профессиональном самоопределении	1) Что такое «модель специалиста» психолога? 2) В чем особенность профконсультации безработных в период ненормативного кризиса занятости ? 3) В чем особенность профконсультирования в виртуальной организации?	–работа с учебником и др. литературой; –составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка к участию в дискуссии



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
	4) Что такое «ретроспективная профконсультация»? 5) Должен ли (обязан ли) психолог-профконсультант быть интеллигентом? Почему? 6) Чем принципиально должен отличаться профконсультант-специалист от консультанта-«любителя»?	
Теоретико-методологические основы инженерной психологии	1. В чем специфика методов инженерной психологии? 2. Предмет инженерной психологии? 3. Что такое СЧМ? Какие бывают типы СЧМ? 4. Назовите основные условия эффективности операторского труда. 5. Общая схема деятельности оператора СЧМ. 6. Общая схема принятия решений в операторском труде. 7. Как соотносятся профессиональные задачи и профессиональные действия в труде оператора (по Ю.К.Стрелкову)?	–составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка к участию в дискуссии; –подготовка к тестированию
Психология функциональных состояний работника. Понятие «работоспособность»	1. Что такое функциональное состояние работника? 2. Почему сложно исследовать функциональные состояния? 3. Назовите виды профессионального стресса. 4. Назовите основные причины стресса «белых воротничков» (по К.Л.Куперу и Дж.Маршаллу).	–работа с учебником и др. литературой; –изучение законодательства РФ по теме; –составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; –подготовка к участию в дискуссии; –подготовка к решению ситуационных задач (case-study)



Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
	5. Какой основной путь профилактики и преодоления дистресса в труде (по Г.Селье)?	
Психологические аспекты работы с персоналом	1. Назовите основные этапы профотбора в организации. 2. На чем основана критика традиционных моделей профотбора? 3. В чем суть аттестации? Каковы причины частого извращения этой сути в реальной практике менеджмента? 4. Назовите основные конструктивные и основные деструктивные функции конфликта в организации.	– работа с учебником и др. литературой; – подготовка к участию в дискуссии; – решение тестов



6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

1. Эволюция проблематики профессионального определения личности.
2. Приоритеты профориентационной помощи разновозрастным клиентам в современных социальных условиях.
3. Основы профессионального отбора в организации финансового-экономической сферы.
4. Традиционная модель профотбора, «трехфакторная модель» Ф.Парсонса.
5. Основные подходы профессиональной психодиагностики.
6. Психологические технологии в процессе профессионального отбора кадров.
7. Общая логика и основные этапы организации профотбора и профподбора в организации.
8. Психологические аспекты аттестации кадров с разным уровнем стажа работы.
9. Общее представление об аттестации в организации: функции, этапы, анализ результатов аттестации.
10. Формирование кадрового резерва организации.
11. Основные системы и методы аттестации кадров.
12. Конфликт как инструмент развития организации.
13. Типы конфликтов в организации (на примере конкретного трудового коллектива).
14. Основные этапы действий менеджера по персоналу для оценки конфликтной ситуации.
15. Типичные ошибки менеджера по персоналу при реагировании на конфликтную ситуацию.
16. Профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой.
17. Характеристики и особенности виртуальных организаций
18. Виртуальные организации: сущность и преимущества.
19. Различные варианты организации взаимоотношений HR-консультанта с клиентом.
20. Особенности обучения персонала на основе VR и AR технологий
21. Интеллигентность как возможный ориентир профессионального развития HR-консультанта
22. Житейские и философские представления о труде.
23. Методы активизации профессионального самоопределения молодежи
24. Особенности профориентационной работы с абитуриентами
25. Психологическое сопровождение деятельности молодого специалиста в организации.



Вопросы и задания для текущего контроля

1. Место психологии труда среди других наук о труде. Понятие «эргономика».
2. Специфика предмета и метода психологии труда. «Парадокс» предмета психологии труда и варианты «снятия» этого «парадокса».
3. Психологическая сущность и структура труда
4. Концептуальные уровни психологической помощи человеку в профессиональном самоопределении.
5. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
6. Психологические знания о труде в конце XIX – начале XX века.
7. История зарубежной индустриальной психологии.
8. Социальная история индустриальной психологии в России (20-30-е гг.).
9. Основные проблемы и тенденции развития отечественной психологии труда и психотехники в 20-30-е годы.
10. Психология труда в период Великой Отечественной войны и в послевоенные годы.
11. Культурно-исторический смысл возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения личности.
12. Труд как общекультурное явление. «Житейские», религиозные и философские представления о труде.
13. Психологическое понимание труда и профессии.
14. Проблема субъективной значимости труда.
15. Удовлетворенность трудом и мотивация.
16. Схема анализа профессий. Понятие «формула профессий».
17. «Акмеологический подход» в исследовании развития профессионала.
18. Основные этапы развития человека как субъекта труда.
19. Развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда (по В.Д.Шадрикову). Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности (по В.С.Мерлину).
20. Кризисы профессионального становления.
21. Детерминанты профессиональных деструкций личности
22. Особенности организации и управления персоналом в условиях виртуальной реальности.
23. Психологические основы и средства психологического анализа профессиональной деятельности
24. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса
25. Психологические особенности организационного консультирования



Тесты для текущего контроля

1. Объект психологии труда как науки:

- а: трудовой процесс
- б: цели трудового процесса
- в: средства трудового процесса
- г: задачи трудового процесса
- д: особенности трудового процесса

2. Основные показатели производительности труда человека:

- а: затраты
- б: объем
- в: выработка
- г: трудоемкость
- д: норма-час

3. Закончите фразу-поучение Владимира Мономаха: «Что умеете хорошего, то не забывайте, а чего не умеете...»

- а: тому учитесь
- б: о том уточняйте
- в: о том спрашивайте
- г: отложите в сторону
- д: о том интересуйтесь

4. Психическим регулятором труда выступает:

- а: образ субъекта труда
- б: образ объекта труда
- в: внутренние средства труда
- г: внешние средства труда
- д: образ условий труда

5. Кризисные явления при высоком уровне компетентности специалиста порождают:

- а: профессиональную апатию
- б: профессиональную агрессию
- в: профессиональную беспомощность
- г: профессиональную выносливость
- д: профессиональную бестактность

Дополнительная информация



Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Кафедры психологии и развития человеческого капитала.



7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы содержится в разделе 2. «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям,	1. Демонстрирует знание о принципах, методах и стратегиях просветительских и профилактических мероприятий в деятельности практического психолога.	Знать: принципы, методы и стратегии просветительских и профилактических мероприятий Уметь: демонстрировать применение принципов, методов и стратегий просветительских и профилактических мероприятий в практической	Задание. Подготовьте проекты просветительских мероприятий: 1.Азбука психологии: психические процессы личности 2. Зачем нужны психологические знания современному специалисту в организации 3. Виды и типы психологических знаний



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
практике и услугам		деятельности психолога	
	2. Использует психологические и информационно-коммуникационные технологии для мониторинга потребностей и запросов целевой аудитории.	Знать: основы психологических и информационно-коммуникационных технологий Уметь: организовывать и проводить мониторинг потребностей и запросов целевой аудитории с использованием психологических и информационно-коммуникационных технологий	Тесты: 1. Образовательный процесс с применением технологий, обеспечивающих связь обучающихся и преподавателей на расстоянии, без непосредственного контакта: а: дистанционное обучение б: смешанное обучение в: совмещенное обучение г: инновационное обучение д: интерактивное обучение 2. Цель использования адаптивных гипермедиа-систем: а: организация адаптивной навигационной поддержки пользователей по веб-странице б: выполнение тестовых заданий в: организация самостоятельной работы г: организация взаимодействия 2–3 обучающихся д: определение предпочтений и знаний обучающихся Задание: Разработка программы и содержания мониторинга потребностей и запросов для разновозрастных групп.
	3. Распространяет, разъясняет и популяризирует функциональные знания в об-	Знать: теоретические и практические материалы о психологии и функциональном со-	Тест 1. Сущность понятия «эргономика» ... а: комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук б: наука о трудовых действиях в: раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
	ласти психологии, необходимые людям в повседневной жизнедеятельности.	стоянии личности Уметь: на практике разъяснять людям возможность применения в повседневной жизнедеятельности функциональных знаний в области психологии	г: раздел экономики, изучающий трудовую деятельность организаций д: комплексное изучение организации профессиональной деятельности Задание. Составьте примерный план консультативной беседы с работником, который обратился с запросом о профессиональном выгорании.
	4. Организует информационно-образовательные мероприятия по целенаправленному расширению осведомленности граждан в вопросах оказания психологических услуг.	Знать: основы организации и проведения информационно-образовательных мероприятий Уметь: целенаправленно расширять осведомленность граждан в вопросах оказания психологических услуг ходе в информационно-образо-	Задания. Разработайте проект программы дистанционной профконсультации со старшеклассником. Разработайте проект психологической консультации с применением VR-технологий



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
		вательных мероприятий	
	5. Разрабатывает и реализует просветительские и профилактические программы, включая подготовку сообщений для средств массовой информации и использования ресурсов социальных сетей, с целью повышения уровня психологической культуры общества и предупреждения аномалий личности.	Знать: особенности создания просветительских и профилактических программ Уметь: составлять сообщения для средств массовой информации и ресурсов социальных сетей, с целью повышения уровня психологической культуры общества	Задание. Разработка проектов просветительских программ: 1. Программа «Правильный режим труда и отдыха» 2. Программа «Жизнь без вредных привычек» 3. Программа «Закаливание и рациональное питание»
	6. Использует стандартные методы и технологии работы	Знать: методы и технологии работы практического психолога	Тест: 1. Пример поведения психолога, хорошо владеющего собой, удачно продемонстрирован в: а. в фильме А.Тарковского «Сталкер»



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
	практического психолога для сохранения и укрепления психологического здоровья целевой аудитории, а также по минимизации влияния негативных явлений.	Уметь: проводить мероприятия, направленные на сохранение и укрепление психологического здоровья целевой аудитории, а также по минимизации влияния негативных явлений.	б. в фильме Л. Шепитько «Восхождение» в. в фильме Н. Михалкова «Свой среди чужих» 2. При разрешении сложной этической ситуации психолог должен опираться на: а. теоретическое обобщение знаний о человеке (правильный ответ) б. эмпирическое обобщение знаний о человеке в. на морально-этический кодекс Задание. Составьте профессиограмму и психограмму профессии "Психолог"
	7. Применяет технологии работы с информационными сетями, основным программным обеспечением, необходимым для проведения мониторинга психологической безопасности и комфортности среды	Знать: технологии работы с информационными сетями, основным программным обеспечением для проведения мониторинга Уметь: проводить мониторинг психологической безопасности и комфортности	Контрольные вопросы: 1. Виды мониторинга 2. Что такое мониторинг здоровья? 3. Как построить эффективную систему мониторинга? Задание: Разработка программы мониторинга психолого-педагогического процесса для детей с ОВЗ



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
	проживания населения.	среды проживания населения с использованием технологий работы с информационными сетями	
ПКП-8. Способен к дистанционной психологической работе с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производ-	1. Демонстрирует знание основных концепций развития и обучения персонала организации, в том числе резерва руководящих кадров.	Знать: основные концепции развития и обучения персонала организации Уметь: организовывать обучение персонала организации, в том числе резерва руководящих кадров	Контрольные вопросы: 1. Методы развития персонала 2. Адаптация и профессионализация молодых сотрудников 3. Система наставничества в современных финансово-экономических компаниях.
	2. Создает информационные ресурсы, ориентированные на личностный рост и повышение мотивации сотрудников организации.	Знать: основы создания информационных ресурсов, ориентированных на работу с персоналом организации Уметь: пользоваться	Контрольные вопросы: 1. Коммуникационные каналы связи 2. Практический опыт использования информационных ресурсов 3. Виды ивентов в организации Задание: Проектирование процесса научно-образовательного интернет-мероприятия



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ответственного процесса		информационными ресурсами, ориентированными на личностный рост и повышение мотивации сотрудников организации	
	3. Использует приемы дистанционной психологической работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, оказания помощи руководителям организации в решении социологических и психологических проблем де-	Знать: особенности организации дистанционной психологической работы с персоналом Уметь: организовывать работу с персоналом по отбору кадров, созданию психологического климата, оказания помощи руководителям в дистанционном формате	Контрольные вопросы: 1. Особенности организации дистанционной психологической работы с персоналом 2. Дистанционное психологическое консультирование 3. Дистанционная психодиагностика персонала



Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
	тельности организации		



Примеры практико-ориентированных заданий

Практическое задание

1. Провести исследование с применением методики интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС) автор д.пс.н. Леонова А. Б.
2. По итогам проведенной практической работы сформулировать ряд рекомендаций направленных на поддержание оптимальных функциональных состояний работников, профилактику факторов профессионального стресса

Цель исследования:

- Выявить наиболее неблагоприятные факторы профессиональной среды в подразделениях организации
- Определить уровень стрессогенности профессиональной среды для сотрудников в настоящий момент

Применение методики ИДИКС позволит:

- Выявить индивидуальные для каждого сотрудника факторы риска на рабочем месте;
- Установить, что в своей работе сотрудник считает самым проблемным, что воспринимает с наибольшим негативом (субъективная оценка профессиональной ситуации);
- Зафиксировать индивидуальный уровень выраженности у сотрудника острых и хронических стрессовых состояний;
- Обнаружить у сотрудника наличие профессионально-личностных и поведенческих деформаций (негативных признаков в поведении).

Методика ИДИКС оценивает каждый из параметров по уровням (низкий, умеренный, выраженный, высокий, предельно высокий уровень стресса).

Кейс-задание

Ситуация. Портрет клиента. Женщина, 38 лет работает в своей компании на протяжении 10 лет и занимает должность HR директора. Она тяжело трудится и



успешно выполняет свою работу. Руководство компании характеризует ее как настойчивого, надежного и лояльный сотрудника. Они вполне довольны текущим положением вещей. Но она хотела бы быть не просто исполнителем оперативных задач, а иметь возможность участвовать в стратегии развития персонала. Она много сделала для создания имиджа профессионала как на рынке труда, так и в компании. Но руководители в ней видят только оперативного работника.

Запрос клиента:

1. Как изменить восприятие меня и занимаемой мною должности?
2. Настало ли время подняться на новую ступеньку в карьере, какие шаги надо предпринять, чтобы это произошло?

Кейс-задание

Ситуация. Портрет клиента. Мужчина, 46 лет. Коренной москвич. Закончил Вольское училище тыла и 4 года прослужил в армии. В конце 90-х гг. «вышел на гражданку» и устроился работать на склад. Параллельно с работой на складе закончил курсы переводчиков (владеет свободно языками: английский, французский, вьетнамский и частично голландским). За более чем 20-летний стаж прошел все направления работ в логистике и занимал должности: заведующего складом, начальника транспортного отдела, руководителя отдела аналитических расчетов при транспортировке крупногабаритных грузов, начальника департамента закупок и размещения заказов). В основном его карьерный рост в направлении логистика был связан с одной международной корпорацией. Занимаемую должность директор по логистике российского представительства получил уже после возврата в Россию из Бельгии (там он курировал вопросы размещения заказов из России на производственных площадках корпорации) и занимает ее уже четыре года.

Запрос клиента.

Необходимо помочь мне определиться с моей будущей занятостью. Я работаю в известной всем международной корпорации и увольняться из нее не планирую. Проблема в том, что согласно принятой в корпорации политике занимать свою должность я могу 5–6 лет, далее ротация на другую. Мой предшественник не нашел вариант и с ним расторгли трудовой договор. Помогите мне определиться с новой перспективной должностью в нашей компании.

Примеры вопросов для подготовки к промежуточной аттестации



1. Место психологии труда среди других наук о труде. Понятие «эргономика».
2. Специфика предмета и метода психологии труда. «Парадокс» предмета психологии труда и варианты «снятия» этого «парадокса».
3. Концептуальные уровни психологической помощи человеку в профессиональном самоопределении.
4. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
5. Психологические знания о труде в конце XIX – начале XX века.
6. История зарубежной индустриальной психологии.
7. Социальная история индустриальной психологии в России (20-30-е гг.).
8. Основные проблемы и тенденции развития отечественной психологии труда и психотехники в 20-30-е годы.
9. Психология труда в период Великой Отечественной войны и в послевоенные годы.
10. Культурно-исторический смысл возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения личности.
11. Труд как общекультурное явление. «Житейские», религиозные и философские представления о труде.
12. Психологическое понимание труда и профессии.
13. Проблема субъективной значимости труда.
14. Удовлетворенность трудом и мотивация.
15. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модель специалиста» и «модуль профессии». Типы профессиограмм.
16. Схема анализа профессий. Понятие «формула профессий».
17. Основные этапы становления и развития субъекта труда.
18. Развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда (по В.Д.Шадрикову).
19. Кризисы профессионального становления.
20. Профессиональные деструкции личности.
21. Основы профессионального обучения.
22. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения.
23. HR-консультант как субъект организации помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.



24. Типы профессиональных консультаций.
25. Проблемы взаимодействия человека и компьютера. Компьютер как вариант «органопроекции» интеллекта и пути обогащения компьютерной метафоры (по В.П.Зинченко).
26. Основные направления работы HR-специалиста в организации.
27. Виды профессионального стресса.
28. Конфликт как инструмент развития организации.
29. Соотношение понятий: профориентация, профконсультация, карьера, профессиональное и личностное самоопределение, призвание и профессиональный выбор.
30. Человек как субъект профессионального самоопределения.
31. Эволюция проблематики профессионального самоопределения.
32. Приоритеты профориентационной помощи в условиях современной России.
33. Проблема гуманитаризации труда в современных условиях.
34. Общечеловеческие ценности в профессиональном и личностном самоопределении.
35. Проблема идеала в профессиональном и личностном самоопределении.
36. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.
37. Проблема формирования психологических «тылов» как условия сохранения достоинства самоопределяющейся личности.
38. Основные методы профориентации.
39. Профессиональная деятельность: стрессы и конфликты
40. Развитие психотехники в России и за рубежом
41. Профессиографирование как основа деятельности HR-консультанта
42. Этапы развития человека как субъекта труда
43. Технологии профориентации старшеклассников
44. Методы оказания помощи в процессе выбора профессии
45. Методы активизации профессионального самоопределения
46. Концепции трудовой мотивации персонала.
47. Предмет, объекты, задачи психологии труда. Современные проблемы психологии труда.



48. Понятие «ненормативный кризис занятости». Методы психологической помощи безработным
49. Предмет и задачи психологии труда как науки
50. Основные школы и направления зарубежной психологии труда
51. Понятие «профессия». Классификации профессий.
52. Сущность и структура профессиограммы
53. Основные принципы и средства психологического анализа трудовой деятельности
54. Психологические основы и средства профессионального консультирования.
55. Психологические основы и средства профессиональной ориентации
56. Психологические принципы и средства профессионального отбора
57. Значение психологии труда для современного общества
58. Современный рынок труда: проблемы и тенденции развития
59. Уровни анализа трудовой деятельности
60. Факторы возникновения и развития конфликтов в организации
61. Профессиональное самоопределение как основа трудовой деятельности
62. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности (по В.С.Мерлину).
63. Факторы, влияющие на психологическую безопасность труда персонала
64. Профессиональные заболевания как фактор снижения трудовой активности человека.



8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Пряжникова , Елена Юрьевна Психология труда: теория и практика : учебник для вузов / Е. Ю. Пряжникова. 2-е изд. Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 469 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/577330> (дата обращения: 08.04.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/577330> ISBN 978-5-534-21553-3 : 2249.00
2. Климов , Евгений Александрович Инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. 2-е изд. , пер. и доп Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 245 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/562757> (дата обращения: 12.02.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/562757> ISBN 978-5-534-16235-6 : 1279.00
3. Климов , Евгений Александрович Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. 2-е изд. , пер. и доп Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 308 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/562756> (дата обращения: 12.02.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/562756> ISBN 978-5-534-16233-2 : 1549.00

Дополнительная литература:

1. Управление персоналом в России: парадигмы и практика : Монография / Государственный университет управления 1 Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М" , 2024 174 с. (Научная мысль)
Дополнительное профессиональное образование
<https://znanium.ru/catalog/document?id=439680> ISBN 978-5-16-011280-0 ISBN 978-5-16-103448-4 (электр. издание)
2. Манухина , Светлана Юрьевна Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 461 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/580255> (дата обращения: 08.04.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/580255> ISBN 978-5-534-16505-0 : 2209.00



3. Сухова , Елена Викторовна Психофизиология профессиональной деятельности: умственный труд : Учебное пособие / Медицинский университет "Реавиз" 1 Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М" , 2021 155 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ВО - Бакалавриат <https://znanium.com/catalog/document?id=360554> ISBN 978-5-16-012389-9 ISBN 978-5-16-105411-6 (электр. издание)
4. Пряжников , Николай Сергеевич Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 405 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/560407> (дата обращения: 08.04.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/560407> ISBN 978-5-534-01541-6 : 1969.00

Нормативные правовые акты:

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. 7. Электронные ресурсы БИК:
2. • Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
3. • Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
4. • Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
5. • Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.ru/>
6. • Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
7. • Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
8. • Электронно-библиотечная система издательства Лань <https://e.lanbook.com/>
9. • Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
10. • Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
11. • Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
12. • Электронная библиотека «Русская история» <http://history-lib.ru/>
13. • Видеотека учебных фильмов «Решение» (тематические коллекции «Менеджмент», «Маркетинг. Коммерция. Логистика», «Юриспруденция», «Управление персоналом», «Психология управления»: <http://eduvideo.online/>
14. • Электронные продукты издательства Elsevier <http://www.sciencedirect.com>
15. • Коллекция научных журналов Oxford University Press <https://academic.oup.com/journals/>



16. • Электронные коллекции книг и журналов издательства Springer:
<http://link.springer.com/>
17. • База данных научных журналов издательства Wiley
<https://onlinelibrary.wiley.com/>



10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.



11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Kaspersky
2. Microsoft Office (Windows)

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

1. не предусмотрены

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. **Учебная аудитория** для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)