

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»  
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии МГУ,  
академик РАО, профессор  
Ю.П. Зинченко /



\_\_\_\_\_ 2023 г.

## **ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА**

**(для осуществления приема на обучение по  
образовательным программам высшего образования -  
программам подготовки научных и научно-педагогических  
кадров в аспирантуре)**

***ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ»  
по научной специальности 5.3.3.  
«Психология труда, инженерная психология, когнитивная  
эргономика»***

Программа утверждена  
Приказом по факультету  
№ \_ от \_\_\_\_\_ 2023 г.

Ученым советом факультета  
(протокол № \_ от \_\_\_\_\_ 2023 г.)

Москва - 2023

## I. ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа предназначена для осуществления приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре вступительного экзамена в аспирантуру по научной специальности 5.3.3. — *«Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»* и содержит основные темы и вопросы к экзамену, список основной и дополнительной литературы и критерии оценивания.

Программа составлена в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2020 г. № 517 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и в отдельные законодательные акты», Приказом Минобрнауки России от 24.08.2021 № 786 "Об установлении соответствия направлений подготовки научно- педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) научным специальностям, предусмотренным номенклатурой научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени, утвержденной приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24.02.2021 г. № 118", Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.11.2021 г. № 2122 «Об утверждении Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)», приказом Министерства образования «Об утверждении федеральных государственных требований...» № 951 от 20. 10. 2021 г., Приказом МГУ от 24.11.2021 г. № 1216 «Об утверждении Требований к основным программам подготовки научных и научно- педагогических кадров в аспирантуре», документами, разработанными и утвержденными Ученым советом МГУ имени М.В. Ломоносова (далее - МГУ) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами МГУ, Паспортом научных специальностей.

## II. ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ

### Раздел 1. История и методология психологии труда и инженерной психологии.

Периодизация возникновения и развития психологического знания о труде и работающем человеке в России. Научный подход в психологических знаниях о труде и трудящихся в работах специалистов-практиков (инженеров, врачей-гигиенистов, педагогов, военных деятелей) в России конца XIX – начала XX века. Вклад И.М. Сеченова и В.М. Бехтерева в истории отечественной психологии труда. Всеобщая организационная наука (тектология) А.А. Богданова и психологические науки о труде и производстве. Судьба и научное творчество лидеров индустриальной психотехники – И.Н. Шпильрейна и С.Г. Геллерштейна. Теоретико-методологические основы отечественной индустриальной психотехники и основные направления ее практики. Причины

ликвидации психотехнической практики.

Направления профессиографии в зависимости от прикладной цели исследований. Подходы и способы выявления психологического своеобразия профессиональных действий. Подходы к выявлению психологических компетенций и компетентностей в профессиональной деятельности. Методы психологического изучения профессиональной деятельности. Критерии и методы разработки классификации профессий. Опыт классификаций профессий в целях профориентации. Другие психологические классификации профессий.

Понятия: потребность, мотив, стимул, мотивация, профессиональные интересы, предпочтения, склонности; удовлетворенность трудом; ценностные ориентации, ценностно-мотивационная направленность субъекта труда. Ожидания, мотивы, потребности, и ценностные ориентации, типичные для представителей операторского труда.

Классификация трудовых мотивов. Хоторнские эксперименты, концепция человеческих отношений в научном управлении и проблема удовлетворенности трудом. Причины отказа работников от задания в сложных и опасных профессиях. Тревожность, страх, профессиональные неврозы. Методы диагностики мотивационных образований. Содержательно-структурные (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд) и процессуальные концепции трудовой мотивации (В. Врум, М. Чиксентмихайли), их достоинства, ограничения и пути использования в практике работы с персоналом.

Психические регуляторы труда, их разновидности. Отличие труда от других форм ведущей деятельности. Понятие «субъект труда». Психологические признаки сознания субъекта труда и их оценка. Профессиональное сознание и самосознание субъекта труда. Развитие субъекта труда в онтогенезе. Изучение условий формирования психологических признаков сознания субъекта труда в дошкольном возрасте и младшем школьном возрасте. Стадии цикла профессионализации личности. Разновидности нежелательных вариантов профессионального развития личности. Кризисы в профессиональном развитии личности. Понятие профессиональной акцентуации и деформации личности.

Понятия: компетенция, компетентность, квалификация, карьера и профессионализм. Виды компетентности. Компетентность работника и эффективность его деятельности. Методы оценки компетентности и эффективности.

Психосемантика профессионального опыта. Операционально-смысловые структуры опыта и методы их изучения и оценки.

Психология труда и задачи профессиональной подготовки и переподготовки персонала. Психологические требования к обучающим технологиям (тренажерам, тренингам). Достижения психологии труда, педагогической психологии, психологии спорта, акмеологии и профессиональной педагогики в формировании профессионально-важных качеств работников.

Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина и индивидуальный стиль деятельности (ИДС). ИДС и эффективность труда. Значение степени регламентации труда и «зоны неопределенности» в

проявлениях ИСД. ИСД и условия труда. ИДС ткачих-многостаночниц, феноменология, свойства индивидуальности, важные для ИСД. Развитие ИСД в онтогенезе. Осознаваемые и неосознаваемые компоненты ИСД. Возможности направленного формирования эффективного ИСД. Понятие профессиональная пригодность. Типы профессий и виды профпригодности (абсолютная и относительная) по К.М. Гуревичу. Профпригодность и ИСД. Объектные и субъектные компоненты профпригодности по Е.А. Климову. Пути оптимизации соответствия профессии и профессионала. «Золотое правило» психологии труда. Прогнозирование профпригодности при профотборе и карьерном консультировании (профконсультации). Этапы разработки методов психодиагностики профпригодности. Диагностические возможности деятельностных игр в оценке персонала. Технологии ассесмент-центров. Оценка надежности и валидности методов профессиональной психодиагностики.

Понятия: трудоспособность, дееспособность, работоспособность (актуальная и потенциальная), функциональные состояния человека в труде. Личностные факторы в саморегуляции функциональных состояний. Трудовая нагрузка и методы ее оценки. Стадии динамики работоспособности. Оптимальные состояния (операциональная напряженность, функциональный комфорт, состояние «потока» и др.). Неблагоприятные функциональные состояния (утомление, переутомление, монотония, психическое пресыщение, стресс и др.). Острые и хронические состояния. Экстремальные состояния. Синдром выгорания, источники, феноменология, методы оценки, пути профилактики.

Цели и методы диагностики функциональных состояний. Психологические технологии профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний. Психологические и физиологические основы проектирования, оценки и коррекции режима труда и отдыха.

Теоретические основы психологического изучения совместной трудовой деятельности (группы, бригады, команды, коллективы). Психологическая характеристика группового действия (пространственная координация, синхронизация, единство смысла, динамика отношений). Типы совместной трудовой деятельности. Моделирование групповой деятельности операторских команд (динамическая и имитационная модели). Психология формирования команд. Совместимость, сплоченность, социально-психологический климат в трудовом коллективе и эффективность совместного труда; методы их диагностики, способы оптимизации. Специфика операторских групп на транспорте. Социальная среда группы и индивида. Методики тренировки экипажей. Профессиональное общение в рабочей команде. Коммуникативная компетентность, её диагностика и развитие. Типы лидерства в трудовых коллективах.

Противоречия и конфликты в труде (внутриличностные, ролевые, конфликты личности и группы, межличностные и межгрупповые). Модель развития конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Специфика конфликтов в разнотипных профессиях.



Индивидуальные стили поведения в конфликтной (проблемной) профессиональной ситуации. Методы диагностики и способы управления конфликтами.

Работоспособность и трудоспособность как критерии психического здоровья и отклонений от нормального личностного развития. Типичные нарушения работоспособности у подростков с акцентуациями характера; психолого-педагогические способы коррекции. Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и лиц с ограниченными возможностями как средство компенсации нарушений физического и психического здоровья и способ пополнения трудовых ресурсов. Психология трудотерапии как способа восстановления нарушенных функций при физических травмах. Уровни социально-трудовой реадaptации психически больных. Психологические основы трудотерапии при психических заболеваниях. Характеристики трудовой деятельности, обеспечивающие восстановление нарушенных психических функций при психических заболеваниях. Принципы подбора видов труда в зависимости от характера дефекта и стадии болезни. Опыт успешной трудотерапии. Особенности трудоспособности лиц пожилого возраста, подходы и способы психологической помощи в целях поддержания личности, деятельности и общения престарелых.

Содержательные характеристики управления. Понятие властных полномочий и основных управленческих функций. Виды управления. Психологическая характеристика управленческой деятельности. Место управленческого взаимодействия в структуре деятельности по управлению. Сферы управленческого взаимодействия и его содержательные характеристики. Субъекты управленческого взаимодействия. Совместная деятельность и управленческое взаимодействие. Виды, стратегии и средства управленческого взаимодействия. Психологические аспекты оптимизации управленческого взаимодействия.

Понятие власти и властных полномочий. Виды власти. Власть и влияние. Понятие баланса власти в организации.

Понятие психологического обеспечения управления человеческими ресурсами. Его место в системе управления человеческими ресурсами. Объем и состав психологического обеспечения управления человеческими ресурсами. Основные принципы психологии управления персоналом в контексте психологии труда: принцип научности; гуманистической направленности психологического вмешательства; культивирования полной психологической структуры труда; принцип социальной равноценности всех видов труда; индивидуальный подход в работе с персоналом; системности, комплексности, непротиворечивости, последовательности и минимизации психологического вмешательства.

Психологическое обеспечение инновационной деятельности организации. Плановые изменения и организационное развитие. Особенности этапов и процессов изменений. Психологическое обеспечение плановых изменений и организационного развития. Инновационная готовность персонала и психологическое обеспечение, направленное на ее повышение.

Концепция практического мышления руководителя: исторический взгляд и современные исследования (Ю.К. Корнилов, А.В. Панкратов и др.). Мыслительный процесс как движение от стимульной ситуации к проблемной. Стили поведения руководителей. Этапы развития и изменения стиля. Специфика знаний производственного процесса и людей, включенных. Мышление и общение руководителя на производстве. Проблема поиска адекватных методов исследования практического мышления.

Временной анализ трудового процесса. Феноменологический подход. Положение о неразрывности сознания и времени. Ритмы, сроки, синхронизация, последовательность. Понятие длительности А. Бергсона. Настоящее, прошлое, будущее. Временные синтезы. Временная форма деятельности – множество ритмов и сеть сроков. Краткая характеристика методов. (С.Г. Геллерштейн, Н.А. Бернштейн, Б.Ф. Ломов, Д.Н. Завалишина, Н.Д. Гордеева, В.П. Зинченко, Д.А. Ошанин и др.) Временная связность образа мира и структур опыта профессионала. Многомерность временной формы. Применение концепции при анализе происшествий.

Концепция оперативного образа: концептуальная модель и оперативный образ. Свойства оперативного образа. Применении понятия для исследования профессионального опыта операторов. Компоненты концептуальной модели. Факты, свидетельствующие о роли энергетической компоненты

Организационная психология как область междисциплинарных исследований. История развития организационной психологии. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека и социальной психологии. Основные направления исследований в организационной психологии. Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Процесс труда и трудовые нагрузки. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации.

Ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др.). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая системы. Интеракционистская модель организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.). Понятие организации как социотехнической системы. Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе.

Основные характеристики организаций. Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. «Неформальный устав», традиции и их роль в обеспечении длительного

существования организаций. Успешность работы организации критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Методика организационного скрининга.

Иерархические уровни анализа организационного поведения. Взаимодействия уровня «человек-работа». Взаимодействия уровня «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив». Взаимодействия уровня «служащий – организация». Межорганизационные взаимодействия.

## **Раздел 2. Методы и прикладные направления исследований в психологии труда и инженерной психологии**

Эргономическая оценка условий в различных видах трудовой деятельности с учётом нормативов пространственной организации рабочего места, факторов производственного освещения, шума, пыли, аэрозолей, возможностей опорно-двигательного механизма и сенсорных систем. Основы разработки эргономических принципов и рекомендаций, направленных на коррекцию условий трудовой деятельности.

Анализ действий и профессиональных задач в отечественных и зарубежных исследованиях труда. Предположение об аддитивности и операциональный анализ действий. Линейные модели действия. Специфика методов. Функциональная структура действия (Н.Д. Гордеева, В.П. Зинченко, В.М. Девишвили). Психическая функциональная система предметного действия (Д.А. Ошанин). Неаддитивность деятельности. Многоуровневая структура действия Н.А. Бернштейна. Антиципации по С.Г. Геллерштейну. Модель потребного будущего Н.А. Бернштейна.

Простые и сложные задачи в профессиональной деятельности. Моделирование профессиональных задач в труде операторов (штурманов и диспетчеров).

Операционально-смысловые структуры профессионального опыта. Пространство время, смысл (К. Линч). Топология К. Левина. Пространственные структуры, временные структуры. Представленность движения в опыте профессионала (водителя, диспетчера). Смысловые и эмоциональные дифференциации в структурах профессионального опыта.

Руководитель как субъект деятельности в формальной подструктуре организации.

Особенности линейного, функционального, штабного и матричного соподчинения в организации. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной и матричной формах соподчинения. Проблема ролевой неопределенности. Психологические последствия ролевой неопределенности. Стресс в деятельности руководителя. Уровень управленческой нагрузки и особенности определения диапазона управления. Подходы к оценке сложности и напряженности деятельности руководителя.

Принятие решения в различных видах труда. Характеристика



управленческого решения. Консультирование по принятию решения. Основные положения теории принятия решения. Средства и процедуры, используемые в процессе консультирования. Стратегии поведения лиц в ситуации, когда требуется принять решение (По Джанису и Манну). Стили поведения руководителя команды в сложной ситуации, требующей быстрого решения. Решетка стилей Р. Блейка. Основания, используемые для классификации стилей по Р. Блейку.

Психологические особенности функции регулирования. Психологические методы управления в структуре методов регулирования. Классификация социальных и психологических методов управления. Соотношение этих методов с психологическим воздействием. Их отличие от прочих методов управления.

Особенности дифференцированного профессиографирования и истоки его появления. Применение дифференцированного профессиографирования в практике при решении научно-практических задач, востребованных в сфере разнообразного профессионального труда. Дифференцированное профессиографирование как стратегия организации психологического изучения профессиональной деятельности при решении задач психологии труда, инженерной психологии, эргономики и организационной психологии.

Моделирование и эксперимент в проектировании техники и новых видов деятельности; моделирование как метод расследования происшествий. Этапы проектирования. Моделирование процесса, технической системы, деятельности человека. Особенности моделирования на разных этапах разработки новой технической системы. Исследования многоуровневой системы регуляции мыслительной деятельности при отказе техники методом моделирования. Краткая характеристика методики. Модель ситуации. Способ регистрации. Представление результатов. Метод обработки: Интервал между саккадами как показатель уровня регуляции. Общая модель, используемая для интерпретации результатов: понятие проблемности, краткая характеристика уровней регуляции мыслительной деятельности.

Понятия "эргатическая система", предмет труда, цели труда, средства, орудия труда и их основные разновидности. вещественные орудия и средства труда, предметно-пространственные условия труда. обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда (физическая - витальная, социально-контактная, информационная, организационно-экономическая среда, предметная среда профессиональной деятельности). Анализ деятельности человека в эргатической системе Характеристика трудового процесса: технология и эргономика. Учет факторов среды. Проектирование рабочего пространства. Характеристика рабочих мест. Классификация рабочих мест. Проектирование рабочего пространства. Этапы проектирования рабочего пространства. Эргономическое обеспечение функционирования систем. Проектирование рабочего пространства. Типы пространств при организации предметной среды (функциональные, рабочие, лишние). Характеристика рабочих мест. Классификация рабочих мест. Пространственная организация, расчет параметров и планировка предметной среды рабочего места. Стадии организации движения в предметной среде. Базы отсчета при проектировании.



Психологический подход к выявлению баз отсчета. Антропометрические и функциональные характеристики.

Классификация рабочих мест. Проектирование информационной среды. Средства отображения информации. Кодирование информации. Индивидуальные и коллективные средства отображения информации. Органы управления. Их характеристики. Проектирование предметно-пространственной среды деятельности оператора. Панели отображения информации. Принципы компоновки информационных и управляющих устройств. Операторские пункты. Принципы компоновки оборудования. Значение психологического (а также эргономического) анализа профессиональной деятельности в выявлении причин и симптомов снижения работоспособности, ухудшения функциональных состояний.

Основные типы исследований в организационной психологии. Классификация методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия». Парадигма «исследование – диагностика – консультирование/оптимизация» и формы ее реализации. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях (исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель). Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). Должностной статус и особенности профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

Психофизиологические особенности функционирования зрительной и слуховой систем в различных условиях трудовой деятельности. Действие различных параметров шума и освещения на слуховую и зрительную системы. Характерные изменения в слуховой и зрительной системах в результате действия травмирующего шума и неэффективного освещения. Методы диагностики потери слуха и зрения и возможные пути реабилитации и коррекции. Допустимые нормы (согласно СНИП-ам) экспозиции шума и освещения в течение рабочего времени. Механические и энергетические особенности мышечного сокращения. Допустимые с эргономической точки зрения усилия, развиваемые мышцами в течение рабочего дня в динамическом и статическом режимах. Учёт биомеханических, силовых, скоростных и кинематических особенностей исполнительной системы при проектировании условий трудовой деятельности, техники, инструмента и др.

Имитационные модели деятельности операторской команды. Исходные положения модели (по А. Зигелю и Дж. Вольфу). Метод Монте-Карло. Предположение о связи между напряженностью ситуации и скоростью действий человека. Испытания модели. Соответствие модели реальному процессу.

Психологические аспекты оценки, подбора и расстановки руководителей (параметры, критерии, процедуры). Сфера применения экспертных процедур в оценке руководителей; типы экспертных процедур, отбор и подготовка

экспертов. Управленческая концепция руководителя. Соотношение феноменов «стиль управления» и «управленческая концепция». Профессиональные ценности в структуре управленческой концепции руководителя. Методы исследования стилей управления и управленческой концепции. Управленческое и индивидуальное психологическое консультирование в сфере психологического обеспечения управления человеческими ресурсами. Функции управленческого консультирования. Взаимоотношение консультирования и других видов психологической практики. Факторы, определяющие специфику управленческого консультирования. Конфиденциальность и доверие как основа консультативного взаимодействия. Нормы профессиональной этики для консультантов. Наиболее типичные консультативные запросы в рамках психологического обеспечения управления человеческими ресурсами. Индивидуальное психологическое консультирование в организационной практике и при работе с руководителями. Методологический аспект индивидуального консультирования. Процедура, стратегии и типы вмешательства в индивидуально психологическом консультировании. Социально-психологическое сопровождение и коучинг.

Характеристика методов нервно-мышечной релаксации, сенсорной репродукции образов и аутогенной тренировки как основных методов психологической саморегуляции. Целевое назначение данных методов: развитие навыков саморегуляции на основе формирования новых внутренних средств самоуправления состоянием; текущая оптимизация функционального состояния и работоспособности человека. Формирование состояния релаксации в качестве основного фактора изменения функционального состояния при использовании основных методов ПСР; характеристика специфических черт состояния релаксации.

Специфика приемов каждого метода психологической саморегуляции. Принципы построения упражнений и непосредственные эффекты их использования. Сравнительная характеристика данных методов с точки зрения оценки возможностей формирования целевого функционального состояния.

Типы обучающих программ: последовательное обучение разным типам приемов. Принцип комплексного построения тренинговых программ ПСР. Комплексная программа обучения навыкам саморегуляции (А.Б. Леонова). Активность субъекта по отношению к оказываемому воздействию - необходимое условие эффективного использования методов психологической саморегуляции. Проблема оценки эффективности процесса обучения приемам саморегуляции. Понятие об актуальной, пролонгированной и отсроченной эффективности обучения. Методы диагностики и оценки навыков психологической саморегуляции. Особенности динамики функционального состояния как результат обучения навыкам психологической саморегуляции.

Социокультурные и организационные нормы труда. Организационная мифология. Организационная политика и личная жизнь. Понятие «организационной культуры». Методики оценки организационной культуры.

Поиск и отбор персонала. Основные принципы построения системы поиска и отбора. Комплексный подход. Прогностичность отбора. Планирование

системы отбора. Мониторинг рынка труда. Определение потребности в найме. Кадровое делопроизводство. Должностные инструкции. Критерии отбора. Объективные и субъективные факторы. Внешний и внутренний отбор. Организация процесса отбора. Определение вакантной должности. Поиск и привлечение кандидатов. Сбор и анализ сведений. Анализ резюме. Учет особенностей профессиональной единицы и специфики деятельности компании. Осуществление подбора персонала в кадровую службу компании и на др. вакансии. Подбор менеджеров среднего и высшего звена. Headhunting. Методы отбора. Интервьюирование, психодиагностические и профессиональные методики отбора. Процедура собеседования. Уровни собеседований. Личностные опросники. Проективные методики. Моделирование ситуаций. Групповые методы отбора. Профиль кандидата. Проверка достоверности информации, предоставляемой кандидатом. Принятие решения о приеме кандидата на работу. Переговоры об условиях найма. Подписание контракта. Краткосрочный и долгосрочный наем. Обратная связь.

Современные подходы к изучению профессионального стресса (экологический, транзактный и регуляторный). Острые и хронические формы профессионального стресса. Отсроченные негативные последствия стресса в труде. Профессиональная «эпидемиология стресса». Основные формы болезней стрессовой этиологии. Профессионально-личностные деформации, их формы и последствия для успешной деятельности. Посттравматический стресс. Общая характеристика средств оптимизации состояния профессионала. Особенности процедуры построения программ стресс-менеджмента.

Особенности профессионального самоопределения. Профорентация как комплексная социальная проблема. Психологические аспекты профорентации молодежи и реориентации безработных. Типы профессиональных карьер. Выбор профессии, как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная профконсультация как условие активизации профессионального самоопределения. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии, условия создания приемлемого личного профессионального плана. Задачи профконсультации, принципы и методы работы психолога-практика в роли профконсультанта. Активные методы (игры) в профорентации и профконсультации. Психологическая и врачебная профконсультация. Анализ возможностей и ограничений в отношении точности и дальности профконсультационного прогноза.

Профилактика и коррекция последствий воздействия экстремальных видов деятельности. Профилактика и коррекция психологических нарушений: практика профотбора психически устойчивых сотрудников (профессиографический метод, возможности и ограничения), применение методов управления негативными состояниями в разных видах профессиональной деятельности, организация работы психолога практика в экстремальных видах деятельности. Моделирование профессиональной деятельности как способ предвосхищения последствий критических ситуаций. Работа по нейтрализации негативных последствий нарушения деятельности процессов: профилактика травматизма, реабилитация травмированных,

особенности правильной организации режимов труда и отдыха в экстремальных видах деятельности. Тренажеры как средство подготовки к воздействию экстремальных факторов.

Тренинг как метод профессионального обучения. Особенности разработки и проведения программ профессионального тренинга. Структура программы профессионального тренинга. Предтренинговая диагностика участников. Оценка эффективности профессионального тренинга. Модель Д. Киркпатрика (реакция, усвоение, поведение, результат): возможности и ограничения).

Мотивационные критерии оценки личности в труде. Мотивационная основа оценки личности в профессиональной деятельности. Соотношение и функции объективно-результативных и собственно мотивационных критериев оценки личности. Два принципа распределения материальных благ: «по труду» и «по нуждаемости». Критерий личного вклада или «затратный» критерий оценки. Влияние характера профессиональной деятельности на критерии оценки личности. Изменение критериев оценки личности в стабильный и нестабильный периоды развития общества и организации. Критерии подбора управленческой команды.

### III. ПРИМЕР ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

20 тестовых вопросов

#### *Примеры тестовых вопросов:*

*Инструкция:* из предложенных вариантов по каждому пункту выберите и подчеркните правильный или правильные ответы.

**Вопрос 1.** Появление организационной психологии как самостоятельной дисциплины предварялось развитием следующих научных отраслей:

- a. системотехники, информатики, инженерной психологии и эргономики
- b. валеологии, гигиены труда, антропологии и психогенетики
- c. демографии, социологии малых групп, культурологии и этнографии
- d. прикладной психологии, психотехники, индустриальной психологии, психологии труда

**Вопрос 2.** В модели оценки стиля руководства Р. Блейка и Дж. Моутона, основанной на применении метода репертуарных решеток, выделяются два следующих ортогональных вектора:

- a) «мотивация достижения» - «мотивация избегания неудач»
- b) «следование правилам» - «инновационная активность»
- c) «ориентация на персонал» - «ориентация на задачу»

**Вопрос 2.** Открытый вопрос

Примеры открытых вопросов:

1. Какие кризисы профессионального развития выделяются (по Зееру Э.Ф.)?
2. Обсудите понятия «трудоспособность», «дееспособность», «работоспособность» и «функциональные состояния» человека



## IV. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### 1. ОСНОВНАЯ

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата (под общей ред. Е.А.Климова, О.Г.Носковой, Г.Н.Солнцева). М.: Издательство Юрайт, 2023.
2. Организационная психология: Учебник (под общей ред. А.Б. Леоновой). М.: ИНФРА-М, 2022.

#### Учебные пособия, хрестоматии, монографии:

1. Асеев В.Г. Преодоление монотонности труда в промышленности. М.: Экономика, 1974. 191 С.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» - М.: Флинта: МПСИ, 2000.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие. 2-е изд. Екатеринбург: Изд.-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. 280 с.
4. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. 234 с.
5. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1992. 94 С.
6. История советской психологии труда. Тексты (20-30-е гг. XX в.) / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. — М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1983.
7. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. (Учебное пособие.) -СПб.: Питер. 2003.
8. Кабаченко Т.С. Психология управления (Учебное пособие.)-М.: Педагогическое общество России. 2000.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд.-е Моск. ун.-та, 1988. Или 2-е изд. М.: Юнити, 1998. 350 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионала. Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК» 1996. 400 С.
11. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. Учебное пособие. М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1995.
12. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. — М.: МГУ, 1992.
13. Котик М.А. Психология безопасности. Таллинн, 1981. 408 С.
14. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Моск. ун.-та. Сер. 14. Психология, 2000, № 3. С. 4-22.
15. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1984. 187 С.
16. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. — М.: Смысл, 2007.
17. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. - М.: «Дело», 1992, гл. 13, 18, 19.
18. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957 гг.) /Под ред. Е.А.Климова. — М.: МГУ, 1997.
19. Носкова О.Г., Психология труда /Под ред. Е.А.Климова. — М.: «Академия», 2004 (2008 – 4 изд.).
20. Петров В.Л. Психологические проблемы профессиональной переориентации

взрослых // Психологический журнал, 1993, № 3.

21. Практикум по инженерной психологии и эргономике/ Под ред. Ю.К. Стрелкова, М.: Академия, 2003
22. Практикум по психологии профессиональной деятельности. Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой и др. – СПб.: Изд.-во СПб. ун.-та, 2000. –200 с.
23. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. - М.: «Радикс», 1995. - 448 С.
24. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия /Сост. В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007.
25. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия/Сост. А.Е. Тарас, К.А. Сельченко. – Мн.: Харвест, 2000. – 480 с.
26. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1985. гл. 3, 4.
27. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. — М.: Изд. «Академия», 2005.

## 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1. Буюкас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М.Чиксентмихайи) // Вестник Моск. ун.-та. Сер.14. Психология. 1995, № 2. С. 53-61.
2. Буюкас Т.М., Любимова Г.Ю., Михеев В.А., Родина О.Н. Конфликты в разнотипных профессиях // Мир психологии, 1997, № 3, с. 81-94.
3. Геллерштейн С.Г. Чувство времени и скорость двигательной реакции. М.: Медгиз, 1958. 148 С.
4. Геберт Д., Розенштиль Л. Организационная психология. — Харьков, 2006.
5. Гертер Г., Оттл К. Работа в команде. Практические рекомендации для успеха в группе /Перев. с нем. — Харьков: Изд.-во Гуманитарный центр, 2006.
6. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека. М.: Наука, 1970. 272 С.
7. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология. Л.: Изд.-во Ленингр. ун.-та, 1979. С. 6-128.
8. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник Моск. ун.-та, Серия 14. Психология, 1987, № 4.
9. Зигель А., Вольф Дж. Модели группового поведения в системе «человек-машина». – М., 1973.
10. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии, 1988, № 6.
11. Исмагилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестник Моск. ун.-та. Сер.14. Психология, 2000, № 2.
12. Климов Е.А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. – М.: Знание, 1986. – 80 с.
13. Климов Е.А. Как выбирать профессию? Книга для учащихся старших классов средней школы. 2-е изд., М.: Просвещение, 1990. – 158 с.
14. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону.: Изд.-во «Феникс» , 1996. С. 337-434.
15. Колбановский В.Н. Так называемая психотехника //Психологический журнал, 1992. 3.
16. Кольцова В.А., Олейник Ю.Н., Носкова О.Г. — И.Н. Шпильрейн и советская

- психотехника // Психологический журнал, 1990, № 2.
17. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984., гл.1-3.
  18. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. Перев. с англ. — СПб.: Питер, 2003.
  19. Курек Н.С. Педология и психотехника о нравственном, интеллектуальном и физическом уровнях развития населения СССР в двадцатые годы // Психол. журнал, 1997. № 3.
  20. Курек Н.С. Социально-политические факторы и последствия запрета педологии и психотехники // Психологический журнал, 1998, № 1.
  21. Любимова Г.Ю. Профессиоведение: конфликтологический подход // Мир психологии, 1997, № 3. С.62-70.
  22. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В книге: Мерлин В.С. Психология индивидуальности. — М.-Воронеж, 1996.
  23. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. — М.: Наука, 2001.
  24. Мясищев В.Н. Работоспособность и болезни личности // Мясищев В.Н. Личность и неврозы. М., 1965. С. 17-51.
  25. Орел. В.Е. Развитие личности профессионала // Психология труда /Под ред. А.В. Карпова. — М.: Владос-пресс, 2003.
  26. Пушкин В.Н. Оперативное мышление в больших системах. М.: Энергия, 1965.
  27. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Ред. А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. - 142 с.
  28. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / Перев. с англ. — М.: НИРО, 2005.
  29. Теплов Б.М. Способности и одаренность. Психология музыкальных способностей. Ум полководца // Теплов Б.М. Избранные труды: В 2-х т. Т.1. - М.: Педагогика, 1985. С.15-305.
  30. Толочек В.А. Индивидуальный стиль – устойчивость и изменчивость // Вопросы психологии, 1987, № 4.
  31. Тютюнник В.И. Психолого-педагогические условия развития «внутренней позиции» субъекта труда в дошкольном возрасте // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология, 1989, № 4.
  32. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 С.
  33. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: «Логос», 1994.
  34. Шадриков В.Д. Психология производственного обучения. Ярославль, 1981.

## У. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Уровень знаний поступающих в аспирантуру МГУ оценивается по десятибалльной шкале. При отсутствии поступающего на вступительном экзамене в качестве оценки проставляется неявка. Результаты сдачи вступительных экзаменов сообщаются поступающим в течение трех дней со дня экзамена путем их размещения на сайте и информационном стенде структурного подразделения.

Критерии оценки правильности письменного ответа по 10-балльной шкале:

Уровень знаний	Баллы	
	0	Нет ответа на заданный вопрос, либо отказ от ответа.
Минимальный уровень знаний	1	Ответ на заданный теоретический вопрос крайне сужен, сведен к одному нераскрытому положению, относится косвенно к теме вопроса, либо имеются множественные существенные недочеты при изложении ответа (грубые ошибки, свидетельствующие об отсутствии ориентации в теме вопроса)
	2	Ответ на заданный теоретический вопрос содержит фрагментированные и несвязанные между собой высказывания, имеются серьезные противоречия в тематических высказываниях автора, ошибки в фактологии и т.п.
Низкий уровень знаний	3	Отмечается фрагментарный ответ на заданный теоретический вопрос, значительные трудности в сопоставлении и анализе сведений, касающихся темы вопроса
	4	Присутствует неполный ответ на заданный теоретический вопрос, значительные трудности в сопоставлении и анализе рассматриваемой темы
Средний уровень знаний	5	Ответ на заданный теоретический вопрос носит характер поверхностного знакомства с темой, однако обозначаются ключевые идеи и их авторы, важные для раскрытия вопроса
	6	Неполный ответ на заданный теоретический вопрос с попытками минимального сопоставления имеющихся ключевых взглядов по проблеме
Достаточный уровень знаний	7	Полный ответ на заданный теоретический вопрос, незначительные трудности в сопоставлении и анализе положений и сведений по данной теме, либо незначительные недочеты в изложении
	8	Полный ответ на заданный теоретический вопрос, включающий попытки аргументированного и последовательного сопоставления и анализа положений и сведений, либо незначительные недочеты
Высокий уровень знаний	9	Исчерпывающий ответ на заданный вопрос, свободное владение материалом с достаточным уровнем его анализа и обобщения
	10	Исчерпывающий ответ на заданный вопрос, свободное владение материалом с достаточным уровнем его анализа и обобщения в сочетании с авторскими акцентами, свидетельствующими о глубине проникновения в проблему



## VI. АВТОРЫ

1. Носкова Ольга Геннадьевна - доктор психологических наук, профессор
2. Кузнецова Алла Спартаковна - кандидат психологических наук, доцент
3. Абдуллаева Мехирбан Махаметжановна - кандидат психологических наук, доцент