

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологія праці»

професійний відбірковий освітній компонент
за освітньо-професійною програмою Охорона праці
за першим (бакалавр) рівнем вищої освіти
галузь знань 263 «Цивільна безпека» .

Силабус розроблено згідно робочої програми навчальної дисципліни
«Психологія праці».

2021рік

Анотація.

Дисципліна «Психологія праці» є частиною професійної підготовки здобувачі вищої освіти. є однією з актуальних галузей наукових досліджень. Постійній інтерес до неї підтримується завдяки зростаючій в умовах євроінтеграції необхідності покращення продуктивності праці за рахунок науково обґрунтованого підходу до вивчення індивідуально- психологічних властивостей особистості. Психологія праці спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із гуманізацією суспільства та вивчення працівника як суб'єкта професійних відносин – самостійного діяча й ініціатора трудової активності. Вивчення взаємозв'язку індивідуальних властивостей, відносин особистості та психічних станів як фактору успішності та безпеки праці, визначити шляхи і засоби збереження працездатності й безпечної діяльності працівників.

Даний курс передбачає теоретичне і практичне оволодіння знаннями та практичними навичками про особливості видів трудової діяльності людини та підготовку її до праці; визначення психологічних аспектів відбору, прийому на роботу і розстановку кадрів; вивчити психологічні проблеми виробничого навчання; засвоїти психологічні аспекти причин виробничого травматизму та ін.

Відмінною особливістю даного курсу є те, що зосереджено увагу на вивчення шляхів становлення гармонії між людиною та її професією. Іншими словами, вивчення закономірностей становлення динамічної рівноваги системи «суб'єкт праці – професійне середовище».

2. Інформація про викладача

Загальна інформація	Гура Світлана Олександрівна - викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету, кандидат педагогічних наук.
Контактна інформація	м. Харків, вул. Чернишевська, 94, кабінет № 435. Робочий номер телефону – 707-34-74.
E-mail	gura.svetlana85@gmail.com
Наукові інтереси*	
Професійні здібності*	

* – заповнюється за бажанням НПП.

Час та місце проведення занять з навчальної дисципліни

Аудиторні заняття з навчальної дисципліни проводяться згідно затвердженого розкладу. Електронний варіант розкладу розміщується на сайті Університету (<http://rozklad.nuczu.edu.ua/timeTable/group>).

Консультації з навчальної дисципліни проводяться протягом семестру щовівторка з 15.00 до 16.00 в кабінеті № 435. У разі додаткової потреби здобувача в консультації час погоджується з викладачем.

Мета викладання дисципліни: це формування системи наукових понять і базових уявлень про аспекти професійної діяльності та активності людини як суб'єкта праці, а саме: знайомство студентів з поняттями, принципами, методами психології праці, особливостями роботи психолога в організації, здійснення аналізу професійної діяльності. А також забезпечення майбутніх практичних психологів теоретичними знаннями з основ інженерної психології, психологічних особливостей діяльності оператора в системі людина-техніка.

Основними завданнями вивчення дисципліни:

- сформувати вміння і навички психологічного аналізу змісту структури професійної діяльності.
- сформувати навички психодіагностики професійно важливих якостей особистості.
- сформувати вміння застосування методик для професійного відбору фахівців.
- категоріальний апарат психології праці та її головні методологічні засади і методи;

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати *знання* щодо:

- аналізувати та виділяти фізіологічні та психологічні основи трудового процесу;
- аналізувати стан виробничого середовища з фактичним рівнем здоров'я працюючого;
- знати концепція психологічного настрою на безпеку;
- знати умови пристосування людини до навколишніх умов у процесі праці та їх вплив на безпеку праці.

Уміння:

- забезпечити своєчасну профілактичну роботу в системі "людина- машина-середовище";

- організувати проведення навчання, інструктажів та перевірку знань з питань охорони праці;
- аналізувати зміст компонентів професіографії та скласти професіограму відносно професійної придатності.
- скласти методики з підтримки психологічного настрою працюючих на безпеку.
- проводити навчання з аналізу психофізичних факторів умов праці.

Формування первинних навичок володіти доцільними формами вербального професійного спілкування з працівником за запитом як керівництва, так і власне працівника; володіння змістом сучасних досліджень з психології праці, та спеціальною психологічною термінологією.

Комунікація:

- взаємодіяти з представниками суміжних областей знання про працю при рішенні міждисциплінарних завдань.

Автономність та відповідальність:

Нести відповідальність за професійний розвиток, здатність до подальшого професійного навчання з високим рівнем автономності. Розуміти систему наукових понять і науково впорядкованих базових уявлень про усі істотні аспекти активності людини як суб'єкта праці, що розуміється в найширшому значенні слова (і як виробництво матеріальних предметів або інформації, або корисних дій з обслуговування людей, по управлінню соціальними процесами. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення).

Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти:

Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Здатність приймати обґрунтовані рішення.

Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

Результати навчання.

Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.

Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення).

Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.р. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

Володіти методами емоційної саморегуляції, вміти запобігати професійному вигорянню та долати його наслідки.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Денна форма навчання
Рік підготовки	2-й
Семестр	3-й
Обсяг кредитів ЄКТС	2
Загальна кількість годин	90 год.
Лекції	14 год.
Практичні, семінарські	26 год.
Лабораторні	0 год.
Самостійна робота	50 год.
Вид підсумкового контролю	Диф. залік

Календарно-тематичний план викладання дисципліни

Тривалість академічної години в Університеті становить 40 хвилин. Дві академічні години утворюють пару академічних годин, що триває 80 хвилин без перерви.

Тиждень навчання	Тема та її зміст	Вид навчальних занять
2 семестр (12 тижнів)		
Модуль № 1		
1.	Тема 1. Психологія праці Тема 1.1. Пристосування людини до навколишніх умов у процесі праці та їх вплив на безпеку праці..	Лек. 2– год. Пз. 2– год. СР – 6 год.
2.	Тема 1.2. . Трудовий колектив і його роль в забезпеченні безпеки праці	Лек. – 2 год. Пз. – 4год. СР –8 год.
3.	Тема 1.3. Психофізіологічні фактори умов праці	Лек. – 2 год. ПЗ – 4год. СР – 7 год.

4.	Тема 1.4. Система "людина – машина – середовище" і забезпечення безпеки її діяльності	Лек. – 2 год. Пз. – 4 год. СР – 8 год МКР – 2 год.
5.	Модуль № 2	
6.	Тема 2. Професійний відбір (добір) Тема 2.5. Тема 2.1. Вивчення психофізіологічної та професійної придатності у процесі підготовки до діяльності.	Лек. – 2 год. Пз. – 4 год. СР – 7 год.
7.	Тема 2.2. Методика і напрями дослідження психофізіологічної та професійної придатності. Навчання і стимулювання безпечній діяльності.	Лек. – 2 год. Пз. – 4 год. СР – 7 год.
8.	Тема 2.3. Концепція психологічного настрою на безпеку. Навчання і стимулювання безпечній діяльності.	Лек. – 2 год. Пз. – 4 год. СР – 7 год. МКР – 2 год
Всього		90годин

Примітка: Лек. – лекція; ПЗ – практичне заняття; Сем. – семінарське заняття; МКР – модульна контрольна робота; СР – самостійна робота.

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

Оцінювання результатів навчання з дисципліни «психологія праці» здійснюється за накопичувальною бально-рейтинговою системою, основною метою якої є регулярна й комплексна оцінка результатів навчальної діяльності та сформованості компетенцій.

Оцінювання компетенцій здобувачів здійснюється з використанням трьох шкал: перша – національна (традиційна) – 4-бальна (чотирибальна); друга – рейтингова шкала оцінювання – ЄКТС; третя – накопичувальна шкала – 100-бальна.

Порядок накопичування навчальних балів за 100-бальною шкалою

Вид навчальної роботи	Кількість	Максимальний бал за вид навчальної роботи	Загальна максимальна сума балів
I. Поточний контроль			
Модуль № 1	Лекції (активність під час занять)	4	

	Практичні заняття (активність під час занять)*	7	5	35
	Модульний контроль (письмова робота)*	1	12	10
Разом за модуль № 1				45
Модуль № 2	Лекції (активність під час занять)	3		
	Практичні заняття (активність під час занять)*	6	5	30
	Модульний контроль (письмова робота) *	1	10	10
Разом за модуль № 2				40
Разом за поточний контроль				85
II. Індивідуальна самостійна робота				5
III. Залік				10
Разом за всі види навчальної роботи				100

* – обов'язкові види навчального контролю.

Підсумкова оцінка формується з урахуванням результатів:

- поточного контролю роботи здобувача впродовж семестру;
- підсумкового контролю успішності.

Поточний контроль проводиться на кожному практичному занятті. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу) під час роботи на практичних заняттях та набутих навичок під час виконання завдань практичних робіт.

Критерії поточного оцінювання знань здобувачів на практичному занятті (оцінюється в діапазоні від 0 до 5 балів):

4- 5 бали – здобувач вільно володіє усім навчальним матеріалом, орієнтуються в темі та аргументовано висловлює свої думки, наводить приклади; завдання виконане в повному обсязі, оформлені протоколи досліджень, наведено аргументацію, використовуються професійні терміни, зроблені висновки. 2-3

бал – здобувач частково володіє матеріалом та може окреслити лише деякі проблеми теми; завдання виконане, але обґрунтування відповіді недостатнє, у звітах та протоколах допущені незначні граматичні чи стилістичні помилки, висновки сформульовані не коректно.

0 -1 балів – здобувач не знає відповіді на поставлені питання або поверхово розкрив лише окремі положення при цьому допустив суттєві помилки. Викладачем оцінюється повнота розкриття питання, логіка викладання, культура мови, емоційність та переконаність, використання основної та додаткової літератури (навчальних посібників, тощо), аналітичні міркування, вміння робити порівняння, висновки.

Модульна контрольна робота є складовою поточного контролю і здійснюється через проведення аудиторної письмової роботи під час проведення останнього практичного заняття в межах окремого залікового модуля. Модульна контрольна робота містить блоки: тестові завдання, ситуаційні запитання і задачі.

Критерії оцінювання знань здобувачів при виконанні контрольних робіт (оцінюється в діапазоні від 0 до 10 балів):

10 балів – вірно розв'язані всі задачі з дотриманням всіх вимог до виконання; правильно дані відповіді на всі питання.

8 -9 балів – вірно надані відповіді, але допущені незначні граматичні чи стилістичні помилки; виконано 90% тестового завдання.

6 – 7 балів – виконано 70% відповіді;

4 – 5 балів – виконано 50% відповіді;.

1 – 3 бали – виконано 30% відповіді;.

1 бал - виконано 10 - 20% відповіді;.

0 балів – відповідь відсутня.

Перелік питань для підготовки до модульного контролю 1.

1. Об'єкт, предмет вивчення та завдання психології праці. Категорії «діяльність» та «праця» в психології.
2. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.
3. Історія закордонної психології праці.
4. Вітчизняна психологія праці.
5. Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва і уявлень про суб'єкт праці.
6. Основні розділи психології праці.
7. Поняття про ергономіку.
8. Організаційна психологія.

9. Професійна орієнтація. Професійне навчання.
10. Трудовий пост, його структура, робоче місце.
11. Ергатичні функції та їх генезис.
12. Класифікація професій.
13. Психічні регулятори праці.
14. Методи дослідження в психології.
15. Психологічний аналіз професійної діяльності.
16. Місце психолога в організації.
17. Шляхи розвитку трудової діяльності. Професійний стрес.
18. Працездатність і функціональні стани.
19. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
20. Психологічні механізми адаптації людини до професійної діяльності.

Перелік питань для підготовки до модульного контролю 2.

21. Кризи професійного становлення.
22. Принципи визначення професійної придатності та процес її формування.
23. Професіограма та психограма.
24. Професійно важливі якості та здібності.
25. Професійний відбір персоналу організації.
26. Особливості діяльності в системі «людина-людина».
27. Особливості діяльності в системі «людина-техніка».
28. Особливості діяльності в системі «людина-художній образ».
29. Особливості діяльності в системі «людина-знак».
30. Підбір, розставлення та навчання персоналу.
31. Методи оцінки професійного потенціалу суб'єктів праці.
32. Професійне самовизначення суб'єкту.
33. Мотивація та професійна кар'єра.
34. Безробіття як «другий полюс» професійного самовизначення.
35. Періодизація життя і професійного розвитку.
36. Людина та соціальне середовище: розвиток технологій професійної діяльності и життєдіяльності людини.
37. Людина та організаційне середовище: можливості самореалізації людини як особистості..
38. Людина як діяч: самоменеджмент життя.
39. Професійний стрес і технології ресурсозбереження.
40. Людина як активний суб'єкт своєї життєдіяльності.

Індивідуальна самостійна робота є однією з форм роботи здобувача, яка передбачає створення умов для повної реалізації його творчих можливостей, застосування набутих знань на практиці. Завдання для індивідуальної самостійної роботи отримує кожен здобувач. Результати оформлюються звітом та протоколами.

Критерії оцінювання індивідуальної самостійної роботи здобувачів (оцінюється в діапазоні від 0 до 5 балів):

5 балів - самостійна робота здобувачем виконана в повному обсязі, отримані результати кількісно та якісно оброблені, проаналізовані, зроблені висновки, які ґрунтуються на теоретичному психофізіологічному матеріалі. Здобувач продемонстрував вміння використовувати на практиці набуті знання інших дисциплін. Представлені протоколи обстеження, оформлені відповідно до вимог.

4 балів – самостійна робота здобувачем виконана в повному обсязі. Але є декілька не точностей.

3 балів - самостійна робота здобувачем виконана в повному обсязі, мають місце помилки.

2 балів– самостійна робота здобувачем виконана в обсязі. Відповідь не коректна, не повна, мають місце помилки.

1 балів – самостійна робота здобувачем виконана у неповному обсязі. Є грубі помилки.

0 балів – завдання, передбачене на індивідуальну самостійну роботу, здобувачем не виконане.

Викладачем оцінюється понятійний рівень здобувача, логічність та послідовність при виконанні роботи, самостійність мислення, впевненість у правоті своїх суджень, вміння виділяти головне, вміння встановлювати міжпредметні та внутрішньопредметні зв'язки, вміння робити висновки, прогнозувати перспективу розвитку дослідження, ідеї або проблеми, відсоток унікальності та запозичення текстового документу (плагіат), уміння публічно чи письмово представити звітний матеріал.

Перелік рекомендованих завдань для індивідуальної самостійної роботи здобувачів вищої освіти надається для самостійної роботи.

Підсумковий контроль успішності проводиться з метою оцінки результатів навчання на завершальному етапі у формі заліку. Залік виставляється за результатами навчальної роботи здобувача в семестрі (виконання здобувачем семестрових індивідуальних завдань та контрольних робіт, виступів на практичних заняттях, активності на лекціях та практичних заняттях). До індивідуального навчального плану/залікової книжки

виставляється «зараховано», якщо бальна оцінка з дисципліни складає не менше, ніж 50 - 54 бали.

Перелік теоретичних питань для підготовки до диф. заліку:

1. Психологія праці як галузь знань і професія.
2. Психологія праці як галузь науки і учбова дисципліна. Зв'язок з іншими науками. Поняття ергономіки
3. Предмет і завдання психології праці.
4. Історія розвитку зарубіжної психології праці
5. Історія розвитку вітчизняної психології праці
6. Методи психології праці
7. Поняття і структура професійної діяльності.
8. Праця як вид діяльності. Психологічні ознаки праці.
9. Ергатична система і ергатична функція
10. Трудовий пост в організації і його компоненти. Робоче місце.
11. Професія. Спеціальність. Посада. Кваліфікація.
12. Людина як суб'єкт праці
13. Загальні і спеціальні здібності.
14. Професійно-важливі якості.
15. Професійна придатність.
16. Психологічні класифікації професій. Формула професії.
17. Модель фахівця. Професіограма. Психограма.
18. Основні етапи розвитку суб'єкта праці
19. Рівні і етапи розвитку професіоналізму і профкар'єри.
20. Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності
21. Кризи професійного становлення
22. Проблема професійних деструкцій
23. Психологія професійного самовизначення і професійного становлення.
24. Підходи до дослідження професійного самовизначення
24. Яке місце займає психологія праці у ряді інших психологічних наук?
25. Поясніть роль основних наукових принципів в організації психологічних досліджень трудової діяльності.
26. Визначте достоїнства і недоліки трудового методу.
27. Дайте характеристику психотехніки. Яка роль м. Мюнстерберга в розвитку цього напрямку?
28. Які основні напрями роботи вітчизняних психотехніків?

29. У чому полягає характерна особливість розвитку вітчизняної психології праці в другій половині ХХ ст.?
30. У чому полягає специфіка психологічного підходу до вивчення трудової діяльності?
31. Дайте характеристику психологічних ознак праці.
32. Що розглядається в якості основного компонента психологічної структури діяльності?
33. Дайте характеристику ергатичної системи.
34. Чи включені Ви в ергатичну систему? Яку саме?
35. Які особливості технічної ергатичної системи виділяються в сучасних дослідженнях?
36. У чому полягають психологічні наслідки комп'ютеризації трудової діяльності людини?
37. Які завдання дозволяє вирішувати психологічний аналіз діяльності?
38. Дайте порівняльний аналіз основних підходів до професіографування у вітчизняних дослідженнях.
39. Які види професіографування Ви знаєте?
40. Що таке трудовий пост? З якою метою здійснюється професіографічний опис трудового поста?
41. Якими особливостями характеризується людина як суб'єкт діяльності?
42. Охарактеризуйте основні компоненти структури суб'єкта праці по Е.А. Климову.
43. У чому полягає зміст поняття індивідуального стилю діяльності?
44. Які компоненти індивідуального стилю виділені Е.А. Климовим?
45. Дайте характеристику основних підходів до вивчення індивідуального стилю діяльності у вітчизняній психології.
46. У чому полягає зміст поняття професійного самовизначення?
47. Визначте зміст професійного самовизначення на стадії професійної підготовки.
48. Яку роль грають внутрішньоособові протиріччя в процесі професійного самовизначення?
49. У чому суть теорії потреб А. Маслоу і яке її значення для практики управління персоналом?
50. Які чинники трудової діяльності, згідно концепції Ф. Герцберга, сприяють збагаченню змісту праці?

51. Які положення теорії підкріплення мотивів використовуються при розробці програм стимулювання працівників?
52. Які компоненти в структурі професійної придатності виділені Е.А. Климовим?
53. У чому полягає динамічний характер професійної придатності?
54. Які можна виділити групи працівників по професійній придатності?
55. Встановіть відмінність між поняттями "якість" і "властивість".
56. Які властивості суб'єкта можуть бути віднесені до професійно важливих?
57. У чому полягає відмінність базових професійно важливих якостей від ведучих?
58. Які професійні (спеціальні) здібності Вам відомі?
59. Чи тотожні поняття "Професійно важливі якості" і "професійні здібності"?
60. Співвіднесіть поняття "Професійна придатність" і "професійний відбір".
38. Які принципи лежать в основі організації процесу відбору?
60. Які особливості Ви враховуватимете при визначенні кількісної потреби організації в персоналі?
61. З якою метою здійснюється вивчення і аналіз заявительних документів кандидата?
62. Які завдання дозволяє вирішити проведення відбіркового інтерв'ю?
63. У чому полягає відмінність первинної адаптації від вторинної?
64. Які виділяються напрями професійної адаптації?
65. За якими показниками можна судити про успішність соціальнопсихологічної адаптації?
66. Які суб'єктивні характеристики фахівця роблять вплив на його адаптацію до професійної діяльності?
67. Визначте значення адаптаційних програм для молодих фахівців на виробництві.
68. Яке значення мають функціональні стани в процесі виконання трудової діяльності?
69. Які чинники призводять до розвитку стану стомлення?
70. У чому полягає відмінність між станами стомлення і монотонії?
71. Які компоненти виділяються в структурі психологічній готовності до діяльності?
72. Які засоби оптимізації функціональних станів Вам відомі?
73. Які особові чинники роблять вплив на формування надійності професійної діяльності?

74. Що таке аварійна ситуація і який її психологічний зміст?
75. Які чинники сприяють виникненню помилкових дій?
76. Визначте зміст можливих заходів по підвищенню мотивації до безпечної діяльності.
77. На які особові особливості необхідно звертати увагу при організації відбору по травмобезпечних видах професійної діяльності?
78. У чому полягають особливості конфліктів в організації?
79. Які типи конфліктів в організації Ви знаєте?
80. У чому полягає значення контролю соціальної напруженості в управлінні організаційними конфліктами?
81. Дайте характеристику основних стадій розвитку конфлікту.
82. У чому проявляється позитивна дія конфлікту?

Отримані здобувачем бали за накопичувальною 100-бальною шкалою оцінювання знань переводяться у національну шкалу та в рейтингову шкалу ЄКТС згідно з таблицею.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами з навчальної дисципліни

Накопичувальна 100бальна шкала	Рейтингова шкала ЄКТС	Національна шкала
90–100	A	відмінно
80–89	B	добре
65–79	C	
55–64	D	задовільно
50–54	E	
35–49	FX	незадовільно
0–34	F	

Список рекомендованої літератури.

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. 2-ге вид., пер. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.

3. Баріхашвілі І.І. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. Навчальний посібник. – К.: Ніка-Центр, 2008. – 208 с.
4. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії: Навч.-метод. посібник. – Суми: Університетська книга, 2008. – 168 с.
5. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учеб. пособие для вузов по спец. "Психология". - М.: МГУ, 1988. - 197 с.
6. Кожан Т.О. Професійна орієнтація: Навч. посіб. – К., 2009. – 214 с.
7. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 395 с.
8. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб. для слухачів та студ. ВНЗ. – К.: НікаЦентр, 2006. – 532 с.
9. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навч. посібник/за ред.. М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Підручник / Київський національний економічний ун-т. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
11. Ложкин Г. В. Психологія труда / Г.В. Ложкин. – К. : Освіта України, 2013. – 124 с.
12. Нагаєв В.М. Конфліктологія: Курс лекцій. – К.: ЦНЛ, 2004. – 198 с.
13. Психологія праці: навч. посіб. / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воленюк, О.О. Солтик; за заг. ред. Г.В. Ложкіна. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 191 с.
14. Психологія спілкування: Навчально-методичний комплекс МВС України. НАВСУ. Ін-т управління; Уклад. О.Ф. Юрчук. – Київ, 2002. – 35с.
15. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
16. Рунге В.Ф., Манусевич В.П. Эргономика в дизайне среды: Учеб. пособ. – М.: Архитектура, 2005. – 328 с.
17. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
18. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
19. Толочек В.А. Современная психология труда: Учеб. пособ. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

Допоміжна

1. Богіня Д.П. Ефективність праці в ринковій економіці / Д.П. Богіня, А.М. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 4. – С. 3-6.

2. Вимоги до конкурентоспроможного спеціаліста / Т.В. Андрущенко // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 43-47.
3. Гринева В.Н. Теоретические и методические основы мотивации труда персонала // Управління розвитком: Зб. наук, пр. ХДЕУ. – № 1. – С. 42-60.
4. Кисельов М.М. Феномен діяльності в реаліях сьогодення /М.М. Кисельов // Філософія. Антропологія. Екологія: Альманах. – Вип. 1. – К.: Стилос, 2000. – С. 45-55.
5. Литвинова Н.М. Профорієнтація як засіб підготовки учнівської молоді до праці // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 3. – С. 200-210.
6. Логіка людської діяльності в управлінні соціальними системами / О.С. Пономарьов // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соц. – 2007. – № 1. – С. 6-14.
7. Нікітенко О.Я., Нікітенко Є.М. Студент вищого навчального закладу як суб'єкт ринку праці // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту. – 2006. – № 4. – С. 128-132.
8. Нікольська Л.В. Сучасні моделі профорієнтаційного забезпечення безробітних у діяльності зарубіжних служб зайнятості // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 201-210.
9. Озерська О.Ю. Підготовка менеджерів японських компаній // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соціол. – 2008. – № 1. – С. 60-65.
10. Професійний та особистісний розвиток майбутніх фахівців / Г. Дегтярьова, Л. Руденко, М. Федюк // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2008. – № 1. – С. 203-211.

Інформаційні ресурси

11. Боронова Г.Х., Прусова Н.В. Психологія праці: Конспект лекцій – <http://ua-referat.com/> Психологія_праці_Конспект_лекцій_Боронова
12. Григор'єва М.В. Психологія праці: Конспект лекцій – <http://uareferat.com/> Психологія_праці_Конспект_лекцій_Григор'єва
13. Баклицький І.О. Психологія праці – http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_pratsi_-_baklitskiy_io
14. Крушельницька Я.В. Психологія праці – <http://studentbooks.com.ua/content/view/123/76/>

Політика викладання навчальної дисципліни

Активна участь в обговоренні навчальних питань, попередня підготовка до практичних занять за рекомендованою літературою, якісне і своєчасне виконання завдань.

Сумлінне дотримання розкладу занять з навчальної дисципліни (здобувачі вищої освіти, які запізнилися на заняття, до заняття не допускаються).

Відпрацьовування здобувачами незасвоєних тем в індивідуальному порядку викладачеві у позааудиторний час.

З метою зосередженості уваги на засвоєнні матеріалу з теми, що вивчається, під час заняття мобільними пристроями дозволяється користуватися тільки з дозволу викладача.

Здобувач вищої освіти має право дізнатися про свою кількість накопичених балів у викладача навчальної дисципліни та вести власний облік цих балів.

Розробник:

викладач кафедри

психології діяльності в особливих умовах



Світлана ГУРА