

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Московский государственный университет геодезии и картографии  
(МИИГАиК)



Утверждаю:

Проректор

А.Л. Степанченко

2026 г.

**ПРОГРАММА**


**вступительного испытания для поступающих на обучение по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре**

Научная специальность: **5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика**


МОСКВА 2026

Программа вступительного испытания составлена на основании Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по программам специалитета и магистратуры.

И.о. директора института проектного менеджмента и инженерного бизнеса

  
\_\_\_\_\_ канд. экон. наук, доцент В.Г. Алексахина

И.о зав. кафедрой Гуманитарных и социальных дисциплин

  
\_\_\_\_\_ канд. социол. наук, М.А. Ткалич

## **Введение**

Вступительное испытание по специальной дисциплине, соответствующей научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика проводится в устной форме. Экзаменационные билеты состоят из трех вопросов.

## **Критерии оценки знаний и умений поступающего в аспирантуру**

При принятии экзамена необходимо иметь в виду следующие критерии:

- знание учебного материала предмета (учебной дисциплины);
- наличие аналитического мышления;
- владение категориальным аппаратом;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

Каждый вопрос экзаменационного билета оценивается комиссией отдельно, по 100-балльной шкале. Итоговая оценка за вступительное испытание определяется как среднее арифметическое. Неудовлетворительная оценка за экзамен в целом установлена в диапазоне от 0 до 39.

Баллы	Критерии выставления оценки
90-100	Оценка ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание источников, понятийного аппарата и умения ими пользоваться при ответе.
78-89	Оценка ставится при достаточно полных и аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах.
65-77	Оценка ставится за в целом достаточное знание рассматриваемого вопроса, но с отдельными заметными ошибками.
52-64	Оценка ставится при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы.
40-51	Оценка ставится за самое общее представление о рассматриваемом вопросе, отвечающее лишь минимальным требованиям.
0-39	Оценка ставится при незнании и непонимании существа экзаменационных вопросов.

## **ПРОГРАММА ЭКЗАМЕНА**

### **Раздел 1. История и методология исследований в области психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики.**

Психология труда, инженерная психология и когнитивная эргономика как области знания, складывающиеся в общественной практике людей и находящие отражение в определённых формах общественного сознания.

Предмет психологии труда. Смежные области научного знания психо-логического и междисциплинарного характера о человеке и труде. Психологические особенности труда в отличие от других видов деятельности (игра, учение и т.п.).

Основные проблемы (теоретические и практические) и задачи, изучаемые психологией труда, инженерной психологией и когнитивной эргономикой. Сравнительная характеристика

применения психологии труда, инженерной психологии и эргономики в целях обеспечения оптимальных взаимосвязей человека и трудового поста. Соотношение психологии труда и инженерной психологии, психологии управления, а также других наук о труде (эргономики, физиологии и гигиены труда, социологии и экономики труда и пр.).

История отечественной и зарубежной психологии труда. Исторические предпосылки возникновения эргономики. Возникновение когнитивной эргономики и ее современное состояние.

## **Раздел 2. Методы психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда.**

Классификация методов психологического исследования: сравнительные, лонгитюдные и комплексные методы.

Преобразующие, или конструктивные методы психологии труда, обучающий метод (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда.

Консультирование как метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с определенной группой или несколькими группами профессий и как метод коррекции индивидуального и социально-психологического поведения человека как субъекта труда.

Метод реконструкции — метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива.

Методы интерпретации в психологии труда. Метод экспертизы в трудовой деятельности. Метод экспертных оценок.

Процедура организации преобразующих и конструктивных методов психологии труда и правила их применения.

Психологическое профессиоведение. Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Методология системного исследования профессиональной деятельности. Профессия как сложный многопризнаковый объект. Принципы, методы и цели психологического изучения профессий/психологическая профессиография. Программа/схема профессиографирования. Формы представления результатов профессиографирования - профессиограммы и психограммы в виде качественных описаний, качественно-количественных описаний, алгоритмических схем, аналитических графиков «профилей». Оценка «тяжести», «напряженности», «сложности», «монотонности» трудовых задач. Способы и средства систематизации и оперативного поиска профессиографической информации. Информационный кризис в профессиографии, пути его преодоления.

Методология эргономических исследований. Общая характеристика эргономических исследований и их методов Моделирование в когнитивной эргономике. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности.

Методы анализа и проектирования трудовой деятельности и рабочего поведения, организационного проектирования, организационных изменений. Методы анализа и проектирования формирования и развития человека как работника. Методы анализа и проектирования психологических особенностей управленческой деятельности и управления. Методы анализа и проектирования регуляции профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда. Методы анализа и проектирования работоспособности и функциональных состояний человека в трудовой деятельности.

## **Раздел 3. Трудовая деятельность как система.**

Трудовой процесс и его структура. Предмет труда. Цели труда. Средства, орудия труда и их основные разновидности. Условия труда.

Внешняя структура: деяние («отдельная деятельность») как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции (навыки, умения).

Внутренняя структура (внутренние условия деятельности субъекта труда) – знания, представления, образы (общие и специальные), ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы (профессиональные), профессиональное самосознание индивидуально-типологические особенности и профессионально обусловленные способности (психические процессы и профессионально важные качества, актуализируемые у человека в процессе труда), функциональные состояния.

Нестандартность «человеческого фактора» труда как одно из условий эффектов кооперации работников, их взаимообогащения трудовым опытом, развития как членов общества, а также как одно из условий изменчивости и развития мира профессий.

Факт множества индивидуально-своеобразных и социально-равноценных образцов построения трудовой деятельности.

#### **Раздел 4. Психология субъекта труда.**

Субъект труда как главный, осознанно преобразующий, регулирующий и оценивающий компонент системы «трудовой процесс».

Субъект труда как «многопризнаковая» разноуровневая система. Структура субъекта труда – мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые составляющие профессиональной деятельности человека.

Профессиональный опыт и индивидуальный стиль трудовой деятельности; разработка технологий диагностики и развития профессионально важных качеств работника в разных видах труда; психосемантика профессий. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда. Возможности и ограничения трудовой и профессиональной подготовки.

Принципы, методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Психологические вопросы переподготовки кадров и обеспечения нововведений в организацию деятельности профессионалов.

#### **Раздел 5. Регуляция состояний человека в трудовой деятельности.**

Работоспособность человека и ее динамика в различных видах труда; эмпирические и математические модели работоспособности. Трудоспособность, работоспособность (актуальная, потенциальная). Факторы (внешние и внутренние), обуславливающие работоспособность человека. Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности. Закономерности (фазы) динамики работоспособности в процессе труда.

Психологическое здоровье работника. Психология безопасности труда.

«Человеческий фактор» в травматизме и аварийности. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев. Классификация причин ошибок человека в эргатических системах. Методы изучения и анализа причин несчастных случаев и аварий. Сущность и содержание психологического анализа и профилактики травматизма. Методы психологической экспертизы тяжести труда.

Психологически обоснованные методы воздействия в целях профилактики аварий и травм на производстве. Психологические средства повышения безопасности поведения человека в трудовой деятельности. Психологический анализ несчастных случаев, ошибок и брака в работе. Проблемы теории и методов поддержания трудовой дисциплины. Структура и содержание трудовой экспертизы. Инженерно-психологическая экспертиза проектов, изделий, аварий и происшествий. Особенности комплексной экспертизы безопасности труда и техники.

Функциональное состояние – основные подходы к изучению, определение с позиций системно-структурного подхода. Классификация функциональных состояний человека в труде (общие и

специфические). Виды функциональных состояний. Методы диагностики функциональных состояний. Состояния сниженной работоспособности: утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления средства снижения профессионального утомления и повышения профессиональной работоспособности (режимы труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда, саморегуляция состояний). Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний (рационализация условий труда, орудий труда, рабочего места, состава трудовых функций и пр.).

Монотонный труд — пример для изучения изменений функционального состояния человека в процессе работы в целях его нормализации. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки. Сущность неблагоприятного воздействия на работника. Психологические способы преодоления аномальных состояний человека в условиях монотонного труда и средства профилактики возникновения состояния монотонии у человека в процессе деятельности. Психическое пресыщение. Профессиональный стресс. Способы преодоления монотонности труда в промышленности.

## **Раздел 6. Особенности когнитивной сферы человека в современных компьютеризованных видах труда. Психологические особенности управленческой деятельности и управления**

Факторы эффективного взаимодействия с компьютером. Психологические особенности пользователя в структуре человеко-компьютерного взаимодействия.

Юзабилити-инженерия и когнитивная эргономика. Цель когнитивной эргономики и ее основное отличие. Когнитивные ограничения человека. Фундаментальные проблемы автоматизации. Методы когнитивного анализа задач. Проблема доверия и принятия.

Профессионально важные качества и стиль взаимодействия руководителя: особенности диагностика и направления оптимизации.

Структура и специфика управленческой деятельности. Функции управления.

Управление командами, подготовка отдельных работников и групп к участию в принятии управленческих решений, к самоуправлению. Формирование команд, диагностика командного взаимодействия.

Социальное проектирование по критериям жизненных интересов персонала. Психологические особенности организационного развития и проектирования, философии (миссии) организации, выработки маркетинговых стратегий.

## **Раздел 7. Социально-психологическая диагностика трудовой деятельности и рабочего поведения. Психологическое сопровождение трудовых кадров.**

Психологический анализ ценностных ориентаций, отношения к труду и удовлетворенности работой сотрудников. Оценка включенности в организационную культуру.

Оценка мотивации на разных этапах профессионального развития. Изучение социально-психологического климата, психологической совместимости и сплоченности. Анализ конфликтных ситуаций в организации и методов их разрешения.

Психологические аспекты аттестации кадров. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда. Методы оценки деловых и нравственных качеств специалистов.

Формирование профессиональных кадров. Профессиональный отбор и подбор персонала. Профорентация и профконсультация – комплексные социальные проблемы, их психологические аспекты. Индивидуальная профконсультация как условие активизации самоопределения человека при выборе профессии. Общая структура и типы ситуации выбора профессий. Принципы, методы и ограничения в профориентационной и профконсультационной работе.

Факторы, обуславливающие процесс адаптации (внешние — объектные, внутренние — субъектные). Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров. Возможности компенсаторного приспособления человека к трудовым профессиям. Выдвижение кадрового резерва.

Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека и как средство пополнения трудовых ресурсов страны. Использование труда как терапевтического средства в психоневрологических клиниках. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии. Методы анализа и оптимизации труда руководителей, администраторов. Психологические и социально-психологические аспекты стабилизации трудового коллектива.

Профессиональное обучение, развитие и психологическое сопровождение персонала. Особенности коучинга и его организация.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Луковников, Н. Н. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учебное пособие / Н. Н. Луковников. — Тверь : Тверская ГСХА, 2019. — 197 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/134117>.

2. Психология организаций : учебное пособие / составители В. Е. Лапшин, Н. В. Шаманин. — Владимир : ВлГУ, 2024. — 160 с. — ISBN 978-5-9984-1834-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/434243>.

3. Макеев, В. А. Психология социального взаимодействия : учебное пособие для вузов / В. А. Макеев. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 276 с. — ISBN 978-5-507-49112-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/405563>.

4. Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества : монография / под редакцией А. Л. Журавлева [и др.]. — Тверь : ТвГУ, 2021. — 434 с. — ISBN 978-5-7609-1672-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/326621>.

**Internet-ресурсы** (в т.ч. перечень мировых библиотечных ресурсов, видеоролики и видеоконференции):

1. <http://www.rsl.ru/> (Российская государственная библиотека);
2. <http://www.rfbr.ru/> (Российский фонд фундаментальных исследований);
3. <http://dic.academic.ru> (Словари и энциклопедии);
4. <http://elibrary.ru> (Научная электронная библиотека);
5. <http://www.library.ru> (Виртуальная справочная служба);
6. <http://www.nlr.ru> (Российская национальная библиотека);
7. <http://www.ribk.net> (Российский информационно-библиотечный консорциум);
8. <https://e.lanbook.com/> (Электронная библиотека Лань).