



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»



**УТВЕРЖДАЮ**

**И.о. проректора**

**А.В. Троицкий**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО  
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ  
ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**«Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»**

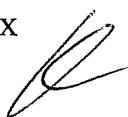
**для поступающих на программу высшего образования - программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика**

**Капранова М.В. Программа вступительного испытания по специальной дисциплине «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» для поступающих на программу высшего образования - программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика. – Королев МО: ФГБОУ ВО «Технологический университет», 2023**

РЕКОМЕНДОВАНО  
Научно-техническим советом  
Протокол № 2 от 13.11.2023 года

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Гуманитарных и социальных дисциплин  
протокол № 2 от 28.09.2023 г.

Зав. кафедрой гуманитарных  
и социальных дисциплин



д-р социол. наук, проф. Кирилина Т.Ю.

## **1. Пояснительная записка**

Программа вступительных испытаний предназначена для выпускников магистратуры или специалитета высших учебных заведений, планирующих продолжать обучение по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

В программе перечислены структура вступительного испытания, основные требования к содержанию, критерии оценивания.

Вступительное испытание по специальной дисциплине проводится в устной форме. Время проведения вступительного испытания с одним поступающим – не более 40 минут.

За каждую из частей вступительного испытания (мотивационное письмо, вопросы по специальной дисциплине (билеты)) выставляется балл по 100 - балльной шкале.

За каждую из частей вступительного испытания (мотивационное письмо, вопросы по специальной дисциплине (билеты)) выставляется балл по 100 - балльной шкале.

Общий балл по итогам вступительного испытания высчитывается как среднее арифметическое по количеству баллов 2 частей структуры вступительного испытания.

Минимальное количество баллов, подтверждающее успешное прохождение вступительного испытания – 41 балл.

Таким образом, за вступительное испытание выставляется одна оценка (балл за вступительное испытание).

## **2. Цель и задачи вступительного испытания при поступлении в аспирантуру**

Цель – проверка знаний абитуриентов в области психологических наук, оценка степени мотивации к выполнению научной работы по выбранной научной специальности.

Задачи:

- выявить уровень подготовленность абитуриента к выполнению теоретической и практической части научно-исследовательской работы в области психологических наук (теоретические вопросы);
- определить готовность абитуриентов к выполнению научно-исследовательской работы и написанию кандидатской диссертации по научной специальности;

### **Требования, предъявляемые к поступающему в аспирантуру**

Поступающий в аспирантуру должен быть способным и готовым к выполнению научной деятельности, направленной на подготовку диссертации (научно-квалификационной работы), иметь сформированную мотивацию к обучению по специальности и научно-исследовательской деятельности.

Будущий аспирант должен обнаружить достаточный общекультурный уровень, позволяющий в дальнейшем продолжить научную и (или) педагогическую деятельность в высшем учебном заведении, научно-исследовательских институтах.

### 3. Структура вступительного испытания и порядок его оценивания

Форма вступительного испытания	Количество баллов	Критерии оценивания
Защита мотивационного письма	От 0 до 100 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мотивация к обучению по выбранной программе аспирантуры;</li> <li>- опыт работы и научно-исследовательский потенциал (опыт работы в исследовательских проектах, в апробации результатов научно-исследовательской работы на научных конференциях (по научной специальности);</li> <li>- обоснование сферы научных интересов</li> </ul>
Вопросы по специальной дисциплине	От 0 до 100 баллов	<p><b>«Отлично» (81-100 баллов)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Умение выделить главное, сделать обобщающие выводы;</li> <li>- Исчерпывающее, грамотное и ясное изложение;</li> <li>- Умение применить свои знания на практике, творческий уровень усвоения материала.</li> <li>- Отсутствие неточностей в ответе.</li> <li>- Свободное владение основными терминами и понятиями.</li> <li>- Полные ответы на дополнительные вопросы.</li> </ul> <p><b>«Хорошо» (61-80 баллов)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Умение выделять главное, делать выводы;</li> <li>- Грамотное изложение материала.</li> <li>- Умение применять свои знания на практике;</li> <li>- Отсутствие существенных неточностей в изложении материала;</li> <li>- Знание основных психологических понятий;</li> <li>- Ответы на дополнительные вопросы.</li> </ul> <p><b>«Удовлетворительно» (41-60 баллов)</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Неточная формулировка основных понятий;</li> <li>- Умение применить свои знания на практике с допущением ошибок;</li> <li>- Знание некоторых научных исследований;</li> <li>- Знание научных терминов и понятий;</li> <li>- Затруднения при ответе на дополнительные вопросы;</li> <li>- Затруднения при необходимости сделать выводы по теме.</li> </ul> <p><b>«Неудовлетворительно» (0-40 баллов)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Незнание значительной части материала;</li> <li>- Существенные ошибки при ответе на вопрос;</li> <li>- Незнание основных научных исследований;</li> <li>- Незнание основных научных понятий;</li> <li>- Грубые ошибки при попытке применить знания на практике;</li> <li>- Неспособность ответить на дополнительные вопросы.</li> </ul>
--	--	---

Общий балл формируются на основе суммарных показателей 2 частей вступительного испытания, каждый из которых оценивается по 100-балльной шкале.

Общая оценка определяется соотносительностью суммы баллов по 2 составным частям вступительного испытания и рассчитывается по формуле:

$$\text{Баллы за вступительное испытание} = \frac{\text{общая сумма баллов}}{2}$$

В результате прохождения вступительного испытания абитуриент может набрать до 100 баллов.

#### **4. Требования к содержанию и порядок оценивания мотивационного письма**

Мотивационное письмо в распечатанном виде (в случае очного проведения вступительного собеседования) представляется поступающим экзаменационной комиссии после чего поступающий защищает мотивационное письмо в устной форме, шаблон мотивационного письма представлен в Приложении 1.

## Требования к содержанию мотивационного письма

Раздел работы	Содержание раздела
Введение	Определение цели и задач поступления в аспирантуру
Основная часть	Обозначение области научных интересов и результатов профессиональной деятельности. Представление опыта образовательной, научно-исследовательской и педагогической деятельности. Обоснование выбора образовательной траектории. Репрезентация ценностно-смысловых установок, отражающих личностную позицию.
Заключение	Определение перспектив своей профессиональной деятельности по итогам обучения в аспирантуре, примерная тематика научно-исследовательской работы в соответствии с паспортом научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

### Рекомендации поступающим по примерной структуре мотивационного письма:

#### Часть 1.

Кратко расскажите о том, чем Вы интересуетесь и что побудило Вас поступить в аспирантуру.

#### Часть 2.

2.1. Тема Вашей выпускной квалификационной работы. Укажите причину ее выбора, а также кратко напишите о том, какие результаты Вы получили.

2.2. Если Вы опубликовали статью или представляли свой проект на конференциях, расскажите об этом. Расскажите обо всех своих научных достижениях (например, стипендиях, грантах, олимпиадах).

2.3. Расскажите о своем опыте работы, особенно если этот опыт как-то связан с вашим решением поступать в аспирантуру.

#### Часть 3.

Укажите сферу своих научных интересов. В идеале, сформулируйте исследовательские вопросы и проблему, либо укажите тему, разработкой которой Вам хотелось бы заняться.

Напишите о своей мотивации, личных качествах, которые демонстрируют Ваше желание и готовность учиться в аспирантуре.

Экзаменационной комиссии, читающей Ваше мотивационное письмо важно понять, что Вы:

- 1) мотивированы к обучению в аспирантуре,
- 2) компетентны в выбранной области,
- 3) имеете научно-исследовательский потенциал в выбранной области.

2. Используйте активный (не пассивный) залог и приводите примеры

### **Требования к оформлению мотивационного письма**

Объект унификации	Параметры унификации
Формат листа бумаги	A4
Размер шрифта	14 пунктов
Название шрифта	Times New Roman
Междустрочный интервал	полуторный
Абзацный отступ	1,25см
Поля страниц	левое – 2,5 см; правое – 1,5см, верхнее и нижнее – по 2 см
Выравнивание	по ширине страницы
Общий объём	не должен превышать 2 страниц при соблюдении указанных выше параметров

### **5. Перечень примерных вопросов по специальной дисциплине**

В программе перечислены основные разделы в области психологических наук, знание которых является обязательным для поступления в аспирантуру. Программа опирается на ФГОС ВО, где определен уровень знаний, умений и навыков выпускников магистратуры по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

1. Психология труда как отрасль научного знания, место современной психологии труда в системе психологических наук.
2. Специфика научного предмета когнитивной эргономики и инженерной психологии; основные задачи инженерной психологии и когнитивной эргономики.
3. Общая характеристика методологических проблем современной психологии труда.
4. Основные тенденции психологических исследований труда в постиндустриальном обществе.
5. Возможности и ограничения функционирования эргатических систем.
6. Деятельность в системе категорий психологии труда.
7. Представления о профессии, работе, трудовой деятельности, производственной операции, трудовой задаче.
8. Отличия трудовой деятельности от игры, учения, общения.
9. Психологический анализ системы трудовых задач, должностной позиции и трудового поста работника.
10. Проблема ответственности и распределения властных полномочий в организации.
11. Психологическое проектирование системы оценки труда.
12. Индивидуальный стиль деятельности и свойства интегральной индивидуальности.

13. Представление о профессионально-важных качествах, их видах и путях выявления.
14. Психологические требования к профессиональным компетенциям.
15. Проблема использования психологической диагностики в оценке персонала.
16. Психологическое содержание профессионального отбора и подбора персонала.
17. Профессиональное обучение, развитие и психологическое сопровождение персонала.
18. Психологическая специфика применения технологий коучинга
19. Социально-психологическая реадaptация участников экстремальной деятельности
20. Динамика профессиональных интересов и склонностей;
21. Мотивация первичного выбора профессии.
22. Профессиональная ориентация на этапе выбора профессии.
23. Стадии развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Этапы становления профессионала в цикле профессионализации.
24. Кризисы профессионального развития.
25. Профессиональная пригодность как системное понятие, степени пригодности. Объектные и субъектные компоненты профпригодности.
26. Профессиональные деформации (деструкции) личностного развития.
27. Развитие карьеры у работников разных категорий.
28. Мотивация смены профессии.
29. Сущность и типы профессиональной идентичности
30. Диагностика профессионально важных качеств руководителя
31. Проблема оптимизации стиля взаимодействия руководителя.
32. Особенности процессов командообразования, Диагностика команд.
33. Особенности психодиагностики личностно-смысловых структур сознания человека.
34. Психологический анализ отношения к труду и удовлетворенности работой.
35. Психологический анализ организационной культуры.
36. Специфика трудовой мотивации субъекта. Концепции трудовой мотивации (содержательные и процессуальные), их значение для практики.
37. Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда.
38. Динамика мотивации на разных этапах профессионального развития
39. Психологическое содержание систем мотивирования персонала
40. Совместимость и сплоченность работников организации.
41. Типология и методы разрешения конфликтных ситуаций в организации.
42. Взаимодействие как форма организации совместной деятельности. Психологическое содержание построения единой стратегии взаимодействия его участниками.
43. Модель коммуникативного процесса в организации.
44. Положение индивида в малой группе: статус и роль.



45. Основные социально-психологические подходы к исследованию малых групп.
46. Общая характеристика динамических процессов в малой группе.
47. Соотношение социальных и психологических детерминант группообразования. Модели развития групп.
48. Деятельностное направление в изучении развития малой группы.
49. Типология и методы разрешения конфликтных ситуаций в организации
50. Психологический анализ совместимости и сплоченности работников
51. Интегративные и специфические интеллектуальные способности и их оценка в процессе профессиональной психодиагностики.
52. Особенности когнитивной сферы человека при выполнении профессиональных задач.
53. Влияние напряженных и экстремальных условиях деятельности на когнитивные ресурсы человека.
54. Требования к когнитивной сфере работника в современных компьютеризованных видах труда.
55. Работоспособность человека и ее динамика в различных видах труда
56. Психология безопасности труда.
57. Общее представление о стрессе. Физиологический и психологический стресс. Стадии развития стрессовой реакции. Регуляция стрессовых состояний.
58. Основные методы исследования в психологии труда: возможные критерии классификации и общая характеристика.
59. Особенности психологического анализа профессиональной деятельности в условиях современных организаций: целевая направленность, методы исследования.
60. Проблема изучения профессиональной деятельности. Методы профессиографирования: возможности и ограничения.
61. Содержание процессов кадрового консультирования и кадрового аудита.
62. Кадровое проектирование и реализация кадровых программ.
63. Методы оценки профессиональной эффективности. Метод экспертизы в оценке профессиональной успешности
64. Краткая характеристика методов исследования межличностных отношений в группе. Методики оценки коммуникативных качеств личности.
65. Методы диагностики и профилактики функциональных состояний человека.
66. Проблемы объективности и достоверности профессиональной психодиагностики.

## **6. Список рекомендуемой литературы**

### **Основная литература**

1. Матяш, Н.В. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии / Н.В. Матяш, Т.А. Павлова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа,

2020. – 125 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – [Электронный ресурс].- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578501>

2. Психологическое знание: современное состояние и перспективы развития /под ред. А.Л. Журавлева, А.В. Юревича. – М.: Институт психологии РАН, 2018 – 716 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://znanium.com/read?id=348101>

### **Дополнительная литература**

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / А.А. Обознов, А.Л. Журавлев. - М. : Институт психологии РАН, 2014 (Труды Института психологии РАН). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640>

2. Гуревич, П.С. Психология : учебник / П.С. Гуревич. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 319 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130>

3. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>