



**Приватний вищий навчальний заклад
«Медико-Природничий Університет»**

м. Миколаїв

СИЛАБУС

Навчальна дисципліна	Психологія праці
Освітньо-професійна програма	Психологія
Освітньо-професійний ступінь	Перший (бакалаврський)
Спеціальність	053 Психологія
Галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
Статус дисципліни	Обов'язкова
Форма навчання	Очна
Рік навчання/семестр	I рік, семестр 2
Кількість кредитів ECTS/ Обсяг	Кредитів 4 усього годин 120 лекцій 30 семінарські 26 самостійна робота 64
Викладач ПП	Петьков В.П.
Е-mail, контактний телефон викладача	
Посилання на сайт	
Консультації	За графіком впродовж навчального року
Анотація до курсу	Психологія праці є однією з актуальних галузей наукових досліджень. Постійний інтерес до неї підтримується завдяки зростаючій в умовах євроінтеграції необхідності покращення продуктивності праці за рахунок науково обґрунтованого підходу до вивчення процесів взаємодії людини та професії. Зазначена галузь психології спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із гуманізацією суспільства та вивчення працівника як суб'єкта професійних відносин – самостійного діяча й ініціатора трудової активності. Дисципліна дозволить майбутнім фахівцям оволодіти психологічними знаннями щодо удосконалення основних напрямів ефективності виробництва, досліджень раціональної організації і проектування трудової діяльності, підвищення продуктивності та одержання максимальних показників завдяки врахуванню психофізіологічних, індивідуально-психологічних особливостей особистості.
Мета та завдання курсу	Метою вивчення дисципліни забезпечити професійну компетентність майбутніх практичних психологів шляхом ознайомлення з психологічними закономірностями трудового процесу, психологічними вимогами до особистості працівника, а також формування навичок здійснення відповідної психологічної допомоги співробітникам організацій, іншим клієнтам.

	Завдання курсу: - розкрити зміст та місце психології праці в системі наукового знання, історію її становлення, закони, принципи, підходи, методи, психологічний сенс праці. - розвиток суб'єкта праці в процесі професіоналізації та професіогенезу особистості, професійної орієнтації та переорієнтації людини, вибору професії, побудови кар'єри тощо. - проаналізувати психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності та мотивації праці, проблеми успішності, працездатності та професійного потенціалу сучасного працівника, самореалізації особистості у різних видах професійної діяльності, а також психологічні проблеми вивчення професій в сучасних соціокультурних умовах.
Програмні результати навчання	
Загальні компетентності (ЗК): ЗК 1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. ЗК 6. Здатність приймати обґрунтовані рішення. ЗК 8. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК 9. Здатність працювати в команді. ЗК 10. Здатність реалізовувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні. ЗК 11. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя. Фахові компетентності спеціальності (ФК): ФК 01. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології. ФК 02. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ. ФК 03. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. ФК 04. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. ФК 05. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій. ФК 07. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації. ФК 10. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію. ФК 11. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями. ФК 12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку ФК 14. Здатність визначати й пояснювати психологічні механізми формування, функціонування та розвитку психічних явищ, процесів, властивостей, виокремлювати причини та фактори, що диференціюють характер їх індивідуального функціонування та розвитку. Програмні результати навчання (ПР): ПРН 1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання . ПРН 2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань для розуміння спеціальних розділів психології з метою майбутньої спеціалізації та освоєння міждисциплінарного зв'язку. ПРН 4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами досліджень і	

аналізу літературних джерел, включаючи спеціальну термінологію для проведення дослідження.

ПРН 9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх роз'яснення.

ПРН 11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.

ПРН 12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, тренінгів відповідно до вимог замовника.

ПРН 14. Ефективно виконувати різні ролі у процесі вирішення фахових завдань, демонструвати лідерські якості і вміння узгоджено працювати в аудиторії самостійно та під керівництвом викладача.

ПРН 16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога, що визначають професійну поведінку і стосунки з людьми в суспільстві.

ПРН. 19. Враховувати індивідуальну варіативність становлення людини як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності.

Зміст курсу		
№ з/п	ТЕМИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ	Кількість годин
1	Тема 1. Психологія праці як галузь науки	4
2	Тема 2. Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці	4
3	Тема 3. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності	4
4	Тема 4. Професійна орієнтація та її специфіка	2
5	Тема 5. Професійна інформація. Професійне навчання	2
6	Тема 6. Професійний відбір. Професійна адаптація	4
7	Тема 10. Професійна консультування професійної працездатності працівника	4
8	Тема 12. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі	6
9	Тема. 13. Психологічні фактори безпеки праці та ергономіка	4
	Усього:	34
№ з/п	ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	Кількість годин
1	Тема 1. Психологія праці як галузь науки	2
2	Тема 2. Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці	2
3	Тема 3. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності	2
4	Тема 4. Професійна орієнтація та її специфіка	2
5	Тема 5. Професійна інформація. Професійне навчання	2
6	Тема 6. Професійний відбір. Професійна адаптація	2
7	Тема 7. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку	2
8	Тема 8. Суб'єкт праці та його структура	2
9	Тема 9. Психологічні професійних кадрів	4
10	Тема 10. Професійна консультування	2
11	Тема 11. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника робочих кадрів	4

12	Тема 12. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі	2
13	Тема. 13. Психологічні фактори безпеки праці та ергономіка	2
	Усього:	30
№ з/п	ТЕМИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	Кількість годин
1	Тема 1. Психологія праці як галузь науки	4
2	Тема 2. Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці	4
3	Тема 3. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності	4
4	Тема 4. Професійна орієнтація та її специфіка	6
5	Тема 5. Професійна інформація. Професійне навчання	4
6	Тема 6. Професійний відбір. Професійна адаптація	6
7	Тема 7. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку	6
8	Тема 8. Суб'єкт праці та його структура	10
9	Тема 9. Психологічні проблеми формування професійних кадрів	10
10	Тема 10. Професійна атестація. Професійне консультування	6
11	Тема 11. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника	10
12	Тема 12. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі	8
13	Тема. 13. Психологічні фактори безпеки праці та ергономіка	8
	Усього:	86

Пререквізити	Дисципліни «Соціологія»
Кореквізити	загальна психологія з практикумом, експериментальна психологія, соціальна психологія, фізіологія, психодіагностика, методологія та методи наукових досліджень.
Постреквізити	Післядипломне навчання та також закладає фундамент для подальшого засвоєння здобувачами знань та вмінь з циклу дисциплін професійної та практичної підготовки за освітнім рівнем магістр
Методи навчання	Для оцінки й вибору методів навчання слід використовувати низку наявних класифікацій, здійснених на основі різних засад: за джерелом знань (виокремлюють словесні, наочні й практичні методи, тому що інших джерел, крім слова, образу й досвіду, не існує); за відповідним етапом навчання, на кожному з яких розв'язують специфічні завдання (орієнтація на методи підготовки тих, кого навчають, до вивчення матеріалу, що передбачає пробудження інтересу, пізнавальної потреби,

	актуалізацію базових знань, необхідних умінь і навичок; та методи вивчення нового матеріалу; та методи конкретизації й поглиблення знань, набування практичних умінь і навичок, які сприяють використанню пізнаного; та методи контролю й оцінки результатів навчання); за способом керівництва навчальною діяльністю безпосередні або опосередковані (виокремлюють методи пояснення педагога й різноманітні методи організації самостійної роботи студентів); за логікою навчального процесу (опора на індуктивні й дедуктивні, аналітичні й синтетичні методи); за дидактичними цілями виокремлюють методи організації діяльності тих, кого навчають, методи стимулювання діяльності, наприклад, конкурси, змагання, ігри, заохочення й інші методи перевірки й оцінки.
Засоби діагностики	Форма поточного контролю – усне опитування, тестування на практичних заняттях, виконання індивідуальних завдань. Періодична форма контролю – виконання контрольних робіт, розробка проектів, планів, колоквиуми, творчі роботи. У процесі навчання студентів використовуються наступні методи контролю: методи усного контролю, методи письмового контролю, методи практичного контролю, дидактичні тести, спостереження, методи програмованого контролю. Відповідно до вимог регламенту навчального процесу для успішного засвоєння знань студентами та об'єктивного їх оцінювання здійснюється: • систематичний поточний контроль знань під час практичних занять у формі вибіркового усного опитування та практичних завдань, підготовки доповідей за темою заняття, доповнень до доповідей, участі в обговоренні, презентації самостійних завдань. • модульний контроль у формі стандартизованого опитування за теоретичними питаннями, написання студентами поточних письмових тестових завдань, практичних завдань за означеними модулями.
Засоби контролю	поточний контроль, підсумковий контроль (іспит)
Перелік питань до підсумкового контролю вивчення курсу	
1. Предмет психології кар'єри. 2. Історія виникнення психології кар'єри як наукової дисципліни. 3. Завдання психології кар'єри. 4. Класифікації професій, психологічна класифікація професій за Є.О. Климовим. 5. Психологічне тлумачення професії і кар'єри. 6. Методи психології кар'єри. 7. Особистісне та професійне становлення: психологічні закономірності, професіогенез. 8. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах онтогенезу. 9. Психолого-педагогічні аспекти системи професійної орієнтації. 10. Структура системи професійної орієнтації. 11. Професійна інформація як складова системи профорієнтації. 12. Професійна консультація як елемент системи професійної орієнтації. 13. Професійний добір та професійний відбір як складові системи професійної орієнтації. 14. Поняття професійного самовизначення особистості. 15. Вимоги на ринку праці до особистості сучасного фахівця. Професіоналізація особистості. 16. Методи, які застосовуються в системі професійної орієнтації.	

17. Психологічні проблеми професійної переорієнтації особи: адаптація та реабілітація.
18. Психологічні особливості професійного навчання неперервної професійної освіти.
19. Методи психодіагностики у професійній консультації.
20. Психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності.
21. Мотивація праці та задоволеність роботою.
22. Ефективність трудової діяльності.
23. Фактори впливу на продуктивність праці. Суб'єктивні та об'єктивні фактори.
24. Класифікація та структура мотивів.
25. Методи дослідження мотивів діяльності працівника.
26. Мотивація праці фахівця в процесі неперервного професійного розвитку.
27. Аналіз підходів до стимулювання мотивації праці.
28. Засоби і шляхи врахування особливостей мотивації трудової діяльності в процесі професійної орієнтації особи.
29. Поняття продуктивності і працездатності особи в професійній діяльності.
30. Детермінанти продуктивності праці.
31. Прямі та непрямі показники продуктивності праці.
32. Динаміка працездатності в процесі трудової діяльності, тривалість робочого часу та продуктивність праці.
33. Психічні стани людини в праці.
34. Психологічні проблеми організації режиму праці та відпочинку.
35. Психологічні проблеми прогнозування успішності діяльності.
36. Фактори професійного середовища, які забезпечують високу працездатність та функціональний стан особистості.
37. Професіограма та психограма праці. Види професіограм.
38. Професіографічний опис трудової діяльності.
39. Суб'єкт праці та професійно значущі якості особистості.
40. Методологічні засади психології кар'єри як навчальної дисципліни.
41. Становлення та розвиток наукових уявлень про працю.
42. Психологія кар'єри як галузь науки.
43. Психологічна інтерпретація праці і професії.
44. Особистісна орієнтація професійної діяльності та підготовка до неї.
45. Розвиток особистості в процесі професіоналізації.
46. Професіогенез особистості.
47. Професійна орієнтація та методи профорієнтації
48. Особистість фахівця як суб'єкт творчої діяльності та професійного становлення
49. Психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності та мотивація праці
50. Психологія працездатності та професійний потенціал сучасного працівника
51. Самореалізація особистості у різних видах професійної діяльності
52. Психологічне вивчення професії
53. Професійне самовизначення
54. Загальна характеристика професійної освіти
55. Загальні уявлення про трудову діяльність
56. Характеристика понять «кар'єра» та «психологія кар'єри»
57. Психологія кар'єри в системі наукового знання
58. Історія психології кар'єри та праці
59. Загальнонаукові уявлення про працю та кар'єру
60. Задачі і напрямки розвитку психології кар'єри
61. Методологічні принципи системного підходу в психології кар'єри
62. Основні методи психології кар'єри
63. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності
64. Трудовий пост та його структура
65. Класифікація професій та ергатичні функції професій
66. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах життєвого шляху
67. Особистісний та професійний розвиток
68. Психологія кар'єри як наукова дисципліна
69. Утворення «команди» (колективу).

70. Групова динаміка. Кооперація, конформізм, конкуренція
71. Поняття професіогенезу
72. Основні етапи розвитку особистості як суб'єкта праці
73. Загальна характеристика професіогенезу особистості
74. Система професійної орієнтації
75. Основні підходи щодо сутності професійної орієнтації
76. Професійна орієнтація та орієнтування в професії
77. Динаміка розвитку особистості в праці
78. Детермінанти продуктивності праці
79. Несприятливі функціональні стани людини в праці
80. Мотивація професійної діяльності
81. Мотивація праці як основа управління виробничим процесом
82. Мотивація трудової діяльності та професійний успіх
83. Продуктивність та працездатність: визначення понять
84. Дієздатність, працездатність та продуктивність професійної діяльності
85. Професійні деформації (вигорання, перевантаження, втома). Бар'єри професійно-педагогічного спілкування
86. Психологія професійної придатності
87. Психологія професіоналізму та вершин майстерності
88. Елементи творчості в праці та індивідуальний стиль професійної діяльності
89. Загальна характеристика психологічного вивчення професій
90. Професіограма та психограма кар'єри

Політика курсу

Навчальна дисципліна «Вступ до спеціальності» є обов'язковою дисципліною для здобувачів вищої освіти освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія.

При вивченні навчальної дисципліни «Вступ до спеціальності» здобувач виконує завдання згідно з навчальним планом та у відповідності до програми силабусу, що включають відвідування практичних занять, опрацювання інформаційних джерел та літератури, підготовку до занять, підготовку презентацій. Запізнені завдання (письмові роботи). Здобувачам вищої освіти, які вчасно не мають можливості скласти домашні завдання викладач надає можливість для їх повторного виконання й складання у визначеним ним термін.

Академічна доброчесність. Очікується, що роботи здобувачів будуть їхніми оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикавання джерел списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують приклади можливої академічної не доброчесності. Виявлення ознак академічної не доброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її не зарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

Відвідування занять. Відвідувати усі види навчальних занять; вчасно інформувати деканат про неможливість відвідувати навчальні заняття, складати (перескладати) екзамени, заліки тощо через поважні причини; подати підтверджувальні документи, що засвідчують поважну причину, яка унеможливила відвідування навчальних занять, складання (перескладання) екзаменів, заліків тощо; ліквідувати академічну заборгованість у встановлені терміни.

Література. Уся література, яку здобувачі вищої освіти не можуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Здобувачі заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

Політика оцінювання курсу

За результатами поточного, модульного та семестрового контролів виставляється підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS.

Відповідно до вимог регламенту навчального процесу для успішного засвоєння знань студентами та об'єктивного їх оцінювання здійснюється:

- **систематичний поточний контроль знань** здійснюється під час семінарських і практичних занять у формі вибіркового усного опитування та тестових завдань, підготовки доповідей за темою заняття, доповнень до доповідей, участі в обговоренні, презентації самостійних завдань.

- **оцінювання рівня виконання самостійної роботи** проводиться на основі перевірки змісту роботи та її захисту у формі доповіді, реферату.

Форма підсумкового контролю – іспит на основі суми балів набраних за кожний кредит та складання власне іспиту.

Особливості проведення семестрового підсумкового контролю відображаються в робочій програмі та описі дисципліни і доводяться до відома студентів групи на першому занятті з дисципліни.

Система оцінювання

Поточний контроль успішності студентів здійснюється в усній та письмовій формах під час проведення практичних занять. Оцінка поточного контролю знань студентів виставляється за:

1. Систематичність та активність на практичних заняттях, при цьому оцінюється рівень знань продемонстрованих у відповідях і виступах на заняттях, активність при обговоренні дискусійних питань.

2. Виконання домашніх письмових завдань, передбачених самостійною роботою студента.

3. Виконання тематичних контрольних робіт (при цьому оцінка виставляється за практичні навички та теоретичні знання яких набули студенти після опанування певної теми, за результатами тестування, відповідей на теоретичні питання, розв'язання практичних завдань, виробничих ситуацій, виконання індивідуальних занять, у тому числі підготовки рефератів).

Облік успішності здійснюється у відповідному журналі групи у традиційній 5-бальній шкалі.

На підсумковому занятті викладач розраховує і доводить до відома студентів середню із всіх поточних оцінок.

Поточний контроль (УПК/ППК : max. сума 75 балів):

1. Усний поточний контроль (УПК: max. 5 балів): Усна відповідь (розкриття теоретичних питань) на практичному занятті оцінюється від 1 до 5 балів.

2. Письмовий поточний контроль (ППК: max. 10 балів), а саме: 38

2.1. Тест (max 2 бали).

Письмове тестове завдання з окремої теми оцінюється наступним чином: 8-10 правильних відповідей - 2 балів; 1-7 правильних відповідей – 1 бал;

2.2. Письмове завдання за темою практичного заняття, або психологічний диктант (психологічний глосарій до теми) оцінюється max. 3 бали.

2.3. За самостійну роботу (max. 5 балів за виконання самостійних завдань до теми практичного заняття, а саме опрацювання першоджерел та ведення конспекту першоджерел).

У випадку коли студент не готовий до виконання завдання, йому нараховується 0 балів.

3. Підсумковий поточний контроль знань студентів (ППКЗ)

Контрольна робота оцінюється max. у 5 балів за схемою: 5. Менше 60% прав. відповідей «2» (незадовільно) 60-75% прав. відповідей «3» (задовільно) 75-90% прав. відповідей «4» (добре) 90-100% прав. відповідей «5» (відмінно)

5. Підсумковий модульний контроль успішності студентів

Після вивчення студентами тем 3М (змістовного модулю) навчального курсу, проводиться модульний контроль. Для його проведення використовуються варіанти контрольних модульних робіт. Зміст завдань охоплює всі питання тем винесених на самостійне вивчення. Складовими частинами варіанту контрольного модульного завдання є: тести, теоретичні питання та ситуаційна вправа.

Підсумковий контроль знань проводиться у формі письмового тестування за програмою даної навчальної дисципліни, яке складається з 60 питань. Шкала оцінювання виглядає наступним чином: 60 правильних відповідей – 100 балів; 57-59 правильних відповідей – 90 балів; 51-56 правильних відповідей – 82 бала; 45-50 правильних відповідей – 74 бали; 39-44 правильних відповідей – 64 бали; 30-38 правильних відповідей – 60 балів; 11-29 правильних відповідей – 59 балів; 0-10 правильних відповідей – 34 бала.

У разі якщо студент не виконує тестового модульного контрольного завдання, залік складається в усній формі відповідно до затвердженого переліку залікових питань і загальноприйнятих критеріїв оцінювання.

Протягом вивчення курсу «Психологія праці» студенти денної форми навчання повинні виконати дві

комплексні модульні роботи (ККР № 1 за темами 1-6 та ККР № 2 за темами 7-13).

У разі відсутності студента під час проведення модульного контролю з поважних причин, підтверджених відповідними документами, студент виконує перевірочну роботу у погоджений з викладачем час. У всіх 40 інших випадках відсутність студента під час модульного контролю автоматично зараховується йому як незадовільна оцінка (0 балів) за відповідний модуль.

Оцінювання знань студентів проводиться за національною шкалою та шкалою ECTS таким чином:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Рекомендована література

1. А.Х. Гудімова. Психологія праці [Електронний ресурс]: електрон. навчальний посібник до самостійної роботи. - Одеса: Одес. нац. Ун-т. ім. І.І. Мечникова, 2023. — 25 с.
[khologiya_pratsi.pdf](#)
2. Кириченко В.В. Психологія праці : навчальний посібник. - Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с
4. Балка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.-Кременчук: П.П Щербатих, 2006. – 76 с.
5. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. Посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
6. Мазяр О.В, Кириченко В.В., Психологія праці: модульний курс, 2014 р. – 190 с.

Додаткова

1. Карпіловська С.Я., Міттельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федошин Б.О., Яцишин О.О. Основи професіографії. Навчальний посібник. К.: МАУП, 1997. – 148 с.
2. Корольчук М.С, Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
3. Лесько О. Й. Етика ділових відносин: навч. посібник / Лесько О.Й., Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Рузакова Г. Г. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 320 с.
4. Лесько О. Й. Етика ділових стосунків : навч. посібник / Лесько О. Й., Прищак М. Д., Рузакова Г. Г., Залюбівська О. Б. – Вінниця : ВНТУ, 2009. – 187 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник : У 2-х кн. Кн. 1 : Соціальна психологія особистості і спілкування / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Либідь, 2004. – 574 с.
6. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації: навчальний посібник /М.Д. Прищак, О.Й. Лесько. – Вінниця, 2013. – 141с.
7. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : навч. посібник / Цимбалюк І. М. – К. : ВД “Професіонал”, 2004. – 304 с.
8. Самолюк Н.М. Фізіологія і психологія праці: Навчальний посібник.- Рівне: НУВГП, 2013. – 330 с.