

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО УрГУПС)  
**Академия корпоративного образования (АКО)**  
**Институт дополнительного профессионального образования (ИДПО)**

СОГЛАСОВАНО:

Главный инженер  
Свердловской железной дороги –  
филиала ОАО «РЖД»

А.М.Пидышов

« 21 » 03 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор АКО УрГУПС

И.Л. Васильев

« 10 » 03 2017 г.



СОГЛАСОВАНО:

Начальник службы управления  
персоналом Свердловской железной  
дороги – филиала ОАО «РЖД»

А.В. Затопляев

« 17 » 03 2017 г.



СОГЛАСОВАНО:

Начальник службы охраны труда  
и промышленной безопасности  
Свердловской железной дороги –  
филиала ОАО «РЖД»

А.Г. Деордиев

« 15 » 03 2017 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
(программа повышения квалификации)

**«Психология безопасности труда и управление мотивацией работников на  
безопасный труд»**

(по профилю основной профессиональной образовательной программы вуза

**«Техносферная безопасность»**

**20.03.01)**

(код программы)

Екатеринбург  
2017

# Содержание

Введение .....	2
1. Цель .....	3
2. Планируемые результаты обучения.....	3
3. Учебный план программы повышения квалификации «Психология безопасности труда и управление мотивацией работников на безопасный труд».....	6
4. Календарный учебный график .....	7
5. Рабочая программа тем, модулей.....	8
6. Организационно – педагогические условия программы повышения квалификации.....	13
7. Оценочные материалы программы повышения квалификации.....	14
Список используемых источников.....	18
Составители программы и согласующие .....	21

## Введение

Настоящая дополнительная профессиональная программа (ДПП) предназначена для дополнительного профессионального образования путем освоения программы повышения квалификации (ПК) руководителей и специалистов предприятий железнодорожного транспорта по теме «Психология безопасности труда и управление мотивацией работников на безопасный труд».

Настоящая ДПП разработана на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность».

Реализация данной программы производится во исполнение принятых решений на заседании технико-технологического совета Свердловской железной дороги от 3 апреля 2014 г. (протокол №76 НГ-64/пр).

Учебный план рабочей программы определяет контингент слушателей, распределение часов, отведенных на теоретическое и практическое изучение разделов учебной программы, а так же представлен календарный учебный график программы, где обозначено количество учебных часов в рабочие дни прохождения занятий (РД1, РД2 ...)

Оптимальное количество слушателей в группе 25 человек.

К освоению дополнительной профессиональной программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и/или высшее образование, а так же лица, получающие среднее профессиональное и/или высшее образование.

При успешном освоении ДПП и прохождении итоговой аттестации выдаются удостоверение о повышении квалификации.

# 1. Цель

Развитие у руководителей и специалистов профессиональных компетенций, связанных с работой с персоналом и умением корректировать их поведение в зависимости от возникшей ситуации для обеспечения безопасности труда.

## 2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения программы ПК слушатели должны:

### **ЗНАТЬ:**

- основные причины ошибок работника, приводящих к травмам;
- особенности психических состояний и свойств личности, влияющих на предрасположенность к несчастным случаям;
- основные причины нарушений требований охраны труда и несчастных случаев, обусловленные человеческим фактором;
- физиологические и психологические основы безопасности труда;
- психические процессы, управляющие трудовой деятельностью личности;
- принципы построения системы мотивации работников на соблюдение требований охраны труда;
- роль лидера в обеспечении соблюдения трудовым коллективом требований охраны труда;
- особенности отбора персонала с целью снижения травматизма;
- методы рационализации режимов труда и отдыха;
- инновационные методы обучения работников вопросам охраны труда;
- основы вероятностной оценки и управления профессиональными рисками;
- методы и технологии разработки и принятия эффективных управленческих решений, направленных на сокращение производственного травматизма.

### **УМЕТЬ:**

- осуществлять оценку психологических факторов возникновения несчастных случаев и разрабатывать рекомендации по снижению их влияния;
- применить методики изучения свойств нервной системы работника как фактора повышения вероятности создания аварийной ситуации на производстве;
- обучить подчиненных соединять в своем поведении профессиональные знания и навыки с требованиями безопасности работы, вырабатывать

двигательную память, активизировать психические процессы, управляющие трудовой деятельностью;

- разрабатывать мероприятия, направленные на снижение травматизма;
- разрабатывать систему мотивации работников на соблюдение требований охраны труда;
- осуществлять отбор персонала для снижения производственного травматизма;
- разрабатывать эффективные системы обучения и инструктирования работников по охране труда;
- предвидеть и прогнозировать экстремальные ситуации, оценивать риски по направлениям деятельности и определять общую степень риска производственной деятельности;
- определять социально-экономическую эффективность мероприятий по снижению производственного травматизма.

### **БЫТЬ ОЗНАКОМЛЕННЫМИ:**

- с причинами аварийности и травматизма на железнодорожном транспорте и возможными методами и способами учета психологического фактора обеспечения безопасности труда, повышения осознанности действий работника;
- с теориями мотивации персонала организации и существующей системой мотивации персонала на железнодорожном транспорте;
- с современными технологиями отбора персонала в организациях;
- с основными принципами тайм-менеджмента;
- с современными методами обучения персонала организации;
- с технологиями прогнозирования экстремальных ситуаций, методиками экономического обоснования принимаемых решений по снижению степени риска возникновения экстремальных ситуаций и размера вероятного ущерба.

### **СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ КОМПЕТЕНЦИИ:**

- владение культурой безопасности и рискориентированным мышлением, при котором вопросы безопасности и сохранения окружающей среды рассматриваются в качестве важнейших приоритетов в жизни и деятельности;
- способность использовать организационно-управленческие навыки в профессиональной и социальной деятельности;
- готовность к выполнению профессиональных функций при работе в коллективе;
- готовность использовать знания по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях на объектах экономики;

- способность организовывать, планировать и реализовывать работу исполнителей по решению практических задач обеспечения безопасности человека и окружающей среды.

### 3. Учебный план программы повышения квалификации

#### «Психология безопасности труда и управление мотивацией работников на безопасный труд»

**Категория слушателей:** руководители и специалисты, связанные с работами повышенной опасности (работами на высоте, работами в электроустановках, на путях и др.).

**Формы обучения:** очная

**Трудоемкость программы:** 40 часов.

**Срок освоения:** 5 рабочих дней.

**Режим занятий** – 8-10 академических (45 мин.) часов в день.

№ № тем	Наименование тем	Всего часов	Обучение		Преподава- тель
			лекции	практика	
<b>Модуль 1. Психология безопасности труда</b>					
1	Общая характеристика психологии безопасности труда. Физиологические и психологические основы безопасности труда	8	4	4	УрГУПС
2	Психические процессы, управляющие трудовой деятельностью. Функциональные состояния человека в труде	4	2	2	УрГУПС
3	Межличностные конфликтные ситуации и способы их преодоления	2	-	2	УрГУПС
<b>Модуль 2. Менеджмент персонала, ориентированный на соблюдение требований охраны труда</b>					
4	Состояние производственного травматизма, связанного с человеческим фактором, в структурных подразделениях Свердловской железной дороги. Тайм-менеджмент. Совершенствование управления отбором персонала для снижения производственного травматизма	4	2	2	УрГУПС
5	Основные понятия управления мотивацией работников на соблюдение требований охраны труда. Построение системы поощрений за работу без травматизма	4	2	2	УрГУПС
6	Менеджмент лидерства: власть, лидерство и эффективное командообразование	4	2	2	УрГУПС
7	Эффективное обучение персонала как фактор снижения производственного травматизма. Традиционные методы обучения и инструктирования работников по охране труда. Инновационные	5	2	3	УрГУПС

	методы обучения персонала				
8	Идентификация типа организационной культуры. Принятие эффективных управленческих решений для сокращения производственного травматизма. Прогнозирование и предвидение экстремальных ситуаций. Социально-экономическая эффективность мероприятий по снижению производственного травматизма	7	3	4	УрГУПС
	<b>Итоговая аттестация: комиссионная аттестация</b>	2	–	2	–
	<b>Всего:</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	

#### 4. Календарный учебный график

Очное				
Количество часов				
РД1	РД2	РД3	РД4	РД5
6	10	10	10	4

## **5. Рабочая программа тем, модулей**

### **Модуль 1. Психология безопасности труда**

#### **Тема 1. Общая характеристика психологии безопасности труда. Физиологические и психологические основы безопасности труда.**

Сущность психологии безопасности труда. Человеческий фактор как система субъективных особенностей трудового процесса. Рост цены ошибки человека в условиях обслуживания железнодорожного транспорта.

Предмет, цели и задачи психологии безопасности труда. Закономерности развития человечества, порождающие увеличение числа несчастных случаев на производстве.

Психологические факторы и закономерности возникновения и предотвращения несчастных случаев. Вещественные и личные факторы возникновения несчастных случаев. Опасность, подверженность опасности, защищенность. Факторы, устойчиво повышающие подверженность опасности. Факторы, временно повышающие подверженность опасности (состояние стресса и опасности, неопытность, неосторожность, утомление, и др.).

Социально-психологические предпосылки несчастных случаев.

Учет особенностей личности, повышающих подверженность опасности, при отборе персонала.

Физиологическая основа трудового процесса. Психологическая основа трудового процесса (влияние ощущений, памяти, воображения, мышления). Поведение, индивидуальное поведение, поступок. Психофизиологические качества личности, влияющие на склонность к несчастным случаям: пол, свойства характера, возраст, психические состояния, стрессоустойчивость.

Сложные психические процессы как основа трудовой деятельности. Влияние автоматизма в трудовой деятельности на вероятность несчастных случаев. Приспособление человека к внешним условиям в процессе труда.

Основные свойства личности и безопасность труда. Индивидуальные различия, склонности и направленность личности. Цели и стремления.

Методики изучения свойств нервной системы. Учет свойств нервной системы при отборе персонала.

#### **Тема 2. Психические процессы, управляющие трудовой деятельностью. Функциональные состояния человека в труде.**

Сложная взаимосвязь между действиями и ощущениями, восприятием, вниманием. Скорость реакции. Способы обеспечения безопасности труда с помощью сложных психических процессов.

Внимание. Способность к концентрации внимания, произвольное и непроизвольное внимание, объем внимания, устойчивость внимания как условия безопасного труда.

Память как фиксация раздражителей нервной системы. Выработка навыков безопасной работы. Воображение как способность предвидеть опасность и предотвратить ее.

Мышление и необходимость проверки действий и ситуаций мышлением. Формирование и развитие мышления в процессе соединения обучения технике безопасности и профессионального обучения.

Влияние объективных факторов внешней среды на психические процессы и безопасность труда. Роль цветных знаков в предупреждении несчастных случаев.

Методики изучения особенностей психических процессов, управляющих трудовой деятельностью человека. Учет особенностей психических процессов при отборе персонала.

Понятие функционального состояния. Виды функциональных состояний человека: эмоции, воля, чувства, стресс.

Эмоции и их значения для существования человека. Физиологические основы возникновения эмоций. Эмоциональное отношение к труду. Формы проявления эмоциональных процессов и их влияние на безопасность труда. Необходимость учета типов темперамента для обеспечения безопасности труда. Настроения и страсти и их влияние на работу.

Воля как синтезатор всех психических процессов человека. Цели, стремления, мотивы и мотивированная деятельность и их влияние на безопасность труда. Дисциплинированность как условие безопасной работы.

Психические состояния в чрезвычайных обстоятельствах. Риск и опасность. Психологический анализ ситуации несчастного случая.

### **Тема 3. Межличностные конфликтные ситуации и способы их преодоления.**

Понятие, функции и основные типы конфликтов. Межличностные конфликты. Этапы развития конфликта. Стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации. Факторы выбора стратегии. Виды деятельности по разрешению конфликтов. Основные пути профилактики конфликтов. Алгоритм действий руководителя по управлению конфликтами.

## **Модуль 2. Менеджмент персонала, ориентированный на соблюдение требований охраны труда**

**Тема 4. Состояние производственного травматизма, связанного с человеческим фактором, в структурных подразделениях Свердловской железной дороги. Тайм-менеджмент. Совершенствование управления отбором персонала для снижения производственного травматизма.**

Пирамида происшествий Хенриха. Основные причины производственного травматизма в ОАО «РЖД». Анализ существующей системы управления

безопасностью в ОАО «РЖД». Состояние и анализ производственного травматизма, связанного с человеческим фактором, в структурных подразделениях Свердловской железной дороги. Уровни зрелости культуры безопасности.

Планирование личных результатов на основе типового классификатора функций («ключевых задач») и технологии решения глобальных задач («слоновых задач»). Характеристика тайм-менеджмента. Использование тайм-менеджмента в оперативном, текущем и стратегическом планировании.

Процесс поиска кандидатов на вакантные рабочие места и должности. Источники найма персонала, их преимущества и недостатки. Предварительная подготовка при отборе претендента. Получение точного представления о характере самой работы, квалификации и качествах претендента, которые требуются для ее выполнения. Этапы сбора информации: анализ содержания работы; описание характера работы (должностная инструкция); требования к персоналу, предъявляемые работой.

Отбор кандидатов, его цели и методы сбора информации о претендентах на вакантные рабочие места. Отборочное собеседование, тестирование, получение рекомендаций, деловая оценка и принятие окончательного решения о приеме на работу.

Технология вступления в должность. Аспекты адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, профессиональная, организационная. Организация работы по адаптации и закреплению кадров в организации. Оценка результатов адаптации.

## **Тема 5. Основные понятия управления мотивацией работников на соблюдение требований охраны труда. Построение системы поощрений за работу без травматизма.**

Значение мотивации труда в повышении эффективности работы предприятия. Основные понятия управления мотивации работников на соблюдение требований охраны труда. Мотивация как функция менеджмента. Процесс мотивации. Мотивы. Потребности и их виды. Стимулы. Материальные и моральные стимулы. Мотивационная структура личности. Мотивы к безопасному труду.

Первоначальные теории мотивации, содержательные теории мотивации (иерархия потребностей Маслоу, теория Мак-Клелланда, двухфакторная теория Герцберга), процессуальные теории мотивации (теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера).

Внутренняя и внешняя мотивация. Современный подход к мотивации, материальные и моральные факторы мотивации.

Особенности системы мотивации труда на железнодорожном транспорте. Методика оценки влияния человеческого фактора на возникновение случая травматизма на производстве и определения доли ответственности причастных работников к этому событию (утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 28.11.2014 г. № 2777р).

Построение системы поощрений за работу без травматизма.

### **Тема 6. Менеджмент лидерства: власть, лидерство и эффективное командообразование.**

Функция лидера в современном обществе, механизмы выдвижения в лидеры. Роль лидера в обеспечении соблюдения трудовым коллективом требований охраны труда. Типы власти и виды лидерства. Аутсайдерство. Сравнительный анализ руководства и лидерства. Теории лидерства: личностный, поведенческий и ситуационный подходы. Стили управления.

Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Управление деятельностью команды. Проблемы управления коллективом. Командные роли по Белбину. «Кодекс Грайса». Принципы вежливости работы в команде по Личу.

### **Тема 7. Эффективное обучение персонала как фактор снижения производственного травматизма. Традиционные методы обучения и инструктирования работников по охране труда. Инновационные методы обучения персонала.**

Внутрифирменное обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Организация и проведение обучения персонала. Определение содержания, форм и методов обучения. Методы обучения персонала на рабочем месте. Методы обучения персонала вне рабочего места. Оценка эффективности обучения персонала.

Практический опыт использования современных обучающих технологий по проблемам охраны труда. Проведение инструктажа по охране труда. Виды инструктажа. Стажировка (производственное обучение), дублирование. Обучение вопросам охраны труда работников рабочих профессий. Особенности обучения руководителей и специалистов. Проверка знаний требований охраны труда. Очередная и внеочередная проверка знаний охраны труда.

Инновационные методы обучения персонала: проектный подход, имитационные и ролевые игры и др.

### **Тема 8. Идентификация типа организационной культуры. Принятие эффективных управленческих решений для сокращения производственного травматизма. Прогнозирование и предвидение экстремальных ситуаций. Социально-экономическая эффективность мероприятий по снижению производственного травматизма.**

Сущность управленческих решений, направленных на сокращение производственного травматизма. Целевые и процессорные технологии разработки и реализации управленческих решений.

Неопределенность как характеристика проблемной ситуации. Особенности разработки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска. Организационные методы уменьшения неопределенности.

Технологии прогнозирования и моделирования экстремальных ситуаций. Методы анализа при разработке управленческих решений. Принципы производственного и технического прогнозирования. Типы прогнозов, система и методы прогнозирования. Разработка сценариев возможного развития проблемной ситуации.

Риски в производственной деятельности: источники, классификация, критерии оценки. Вероятность, уровень и степень риска. Качественная и количественная оценка степени риска. Обобщенная оценка меры риска. Области применения математического аппарата теории вероятностей при определении общей степени риска: поглощение рисков, математическое и логическое сложение рисков. Зоны приемлемости и правомерность риска в производственной деятельности. Основные направления действий при управлении рисками и основные способы снижения степени риска.

Проблемы реализации управленческих решений в условиях риска. Ответственность и контроль исполнения принятых решений. Экономическое обоснование принимаемых управленческих решений. Оценка вероятного размера ущерба в случае наступления экстремальных ситуаций. Разработка подстраховывающих мероприятий в управлении рисками.

Сущность эффекта от подстраховывающих мероприятий и мероприятий по снижению производственного травматизма. Формирование структуры затрат на мероприятия по обеспечению безопасности производственной деятельности. Методы и технологии оценки социально-экономической эффективности мероприятий.

## **5.1. Перечень практических занятий**

5.1.1. Мастер-класс «Диагностика психофизиологического статуса человека».

5.1.2. Тренинг по обучению навыкам саморегуляции и повышению стрессоустойчивости «БОС – биологически обратная связь».

5.1.3. Тренинг по обучению навыкам саморегуляции, снятия нервно-психического напряжения и получения позитивной установки на решение проблем «Аутогенная тренировка».

5.1.4. Тренинг «Определение психического состояния работника с помощью визуального наблюдения (профайлинг)».

5.1.5. Экспресс-проект «Разработка системы мотивации работников на соблюдение требований охраны труда».

5.1.6. Бизнес-симуляция «Отбор персонала».

5.1.7. Бизнес-симуляция «Обобщенная оценка меры риска, вероятного ущерба и экономической эффективности подстраховывающих мероприятий».

## **6. Организационно – педагогические условия программы повышения квалификации**

### **6.1. Общие положения**

Реализация рабочей программы ПК проходит в полном соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области образования, нормативными правовыми актами, регламентирующими данное направления деятельности.

При обучении применяются различные виды занятий – лекции, практические занятия. При этом используются технические средства, способствующие лучшему теоретическому и практическому усвоению программного материала: видеофильмы, компьютеры, мультимедийные программы, стенды и тренажеры.

Для закрепления изучаемого материала проводятся практические занятия. Основные методические материалы размещаются на электронном носителе для последующей выдачи слушателям.

### **6.2. Организационные условия**

Для обучения слушателей системы дополнительного профессионального образования университет располагает отдельным зданием ИДПО (Одинарка, 1А).

При реализации программы используется учебно-производственная база университета, которая оснащена самым современным оборудованием и новейшими техническими средствами обучения.

Кроме того, что слушатели ИДПО в процессе обучения обеспечиваются необходимой нормативно-справочной и учебно-методической литературой, информационными материалами, они имеют возможность пользоваться научно-технической библиотекой, имеющей три читальных зала с книжным фондом более 600 тысяч экземпляров.

Занятия осуществляются в пределах рабочего дня с 8<sup>30</sup> до 17<sup>00</sup>, обеденный перерыв с 11<sup>50</sup> до 12<sup>30</sup>, имеется возможность питания в пунктах общественного питания университета.

Желающие в свободное от учебы время могут под руководством опытных тренеров заниматься в спортивном комплексе университета.

Социальная инфраструктура жизнеобеспечения слушателей включает в себя общежитие гостиничного типа на 109 номеров (35 трехместных, 62 двухместных и 12 одноместных), комбинат общественного питания с сетью столовых и кафе.

Главный учебный корпус университета, здание ИДПО, общежитие слушателей, комбинат общественного питания расположены в живописном месте г. Екатеринбурга (т.н. «генеральские дачи») в непосредственной близости друг от друга.

### **6.3. Педагогические условия**

Занятия в ИДПО ведут высококвалифицированные преподаватели УрГУПС и других ВУЗов города, эксперты, специалисты и опытные практические работники ведущих промышленных предприятий и научных учреждений.

### **6.4. Материально–техническое обеспечение**

Здание ИДПО содержит 20 учебных аудиторий общей площадью 1000 м<sup>2</sup>. Из них шесть компьютерных класса, всего 81 компьютер. Все аудитории оборудованы видеопроекторами и мультимедийными средствами.

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория	лекции	Компьютер, проектор, экран, доска.
Лаборатория	лабораторные работы	Лабораторные стенды, учебные макеты.
Компьютерный класс	практические занятия	Компьютеры, программы.

## **7. Оценочные материалы программы повышения квалификации**

### **7.1. Процедура итоговой аттестации**

Контроль качества освоения программы повышения квалификации включает в себя проведение экзамена по билетам. Содержание билета формируется по темам. Экзаменационный билет включает в себя три вопроса. Оценка качества освоения программы повышения квалификации осуществляется в письменной форме на основе системы «сдано / не сдано».

Билеты для экзамена слушателей утверждаются председателем комиссии.

### **7.2. Перечень вопросов для подготовки к итоговой аттестации:**

1. Предмет психологии безопасности труда. Человеческий фактор как система субъективных особенностей трудового процесса.
2. Закономерности развития человечества, порождающие увеличение числа несчастных случаев на производстве.

3. Человеческий фактор причин несчастных случаев на производстве. Психологические факторы и закономерности возникновения и предотвращения несчастных случаев.
4. Вещественные и личные факторы возникновения несчастных случаев. Опасность, подверженность опасности, защищенность. Факторы, устойчиво повышающие подверженность опасности.
5. Факторы, временно повышающие подверженность опасности (состояние стресса и опасности, неопытность, неосторожность, утомление, и др.).
6. Социально-психологические предпосылки несчастных случаев.
7. Учет особенностей личности, повышающих подверженность опасности, при отборе персонала.
8. Физиологическая основа трудового процесса.
9. Психологическая основа трудового процесса.
10. Психофизиологические качества личности, влияющие на склонность несчастным случаям.
11. Влияние автоматизма в трудовой деятельности на вероятность несчастных случаев. Приспособление человека к внешним условиям в процессе труда.
12. Основные свойства личности и безопасность труда.
13. Методики изучения свойств нервной системы. Учет свойств нервной системы при отборе персонала.
14. Индивидуальные различия, склонности и направленность личности как возможность нарушений безопасности труда.
15. Способы обеспечения безопасности труда с помощью сложных психических процессов.
16. Роль скорости реакции, внимания, памяти и мышления для обеспечения безопасности труда.
17. Влияние объективных факторов внешней среды на психические процессы и безопасность труда. Роль цветных знаков в предупреждении несчастных случаев.
18. Методики изучения особенностей психических процессов, управляющих трудовой деятельностью человека.
19. Учет особенностей психических процессов при отборе персонала.
20. Понятие функционального состояния. Виды функциональных состояний человека: эмоции, воля, чувства, стресс и их влияние на возможные нарушения правил безопасности.
21. Роль эмоций и настроений в возникновении несчастных случаев и способы снижения их влияния.
22. Цели, стремления, мотивы и мотивированная деятельность и их влияние на безопасность труда. Дисциплинированность как условие безопасной работы.
23. Психические состояния в чрезвычайных обстоятельствах. Риск и опасность.
24. Психологический анализ ситуации несчастного случая.
25. Мотивация как функция менеджмента. Мотивы. Потребности и их виды.

26. Мотивационная структура личности.
27. Содержательные теории мотивации.
28. Процессуальные теории мотивации.
29. Внутренняя и внешняя мотивация.
30. Элементы системы морального и материального поощрения за соблюдение требований охраны труда.
31. Виды взысканий за несоблюдение требований охраны труда.
32. Функция лидера в современном обществе, механизмы выдвижения в лидеры.
33. Стили лидерства.
34. Роль лидера в обеспечении соблюдения трудовым коллективом требований охраны труда.
35. Управление деятельностью команды. Проблемы управления коллективом.
36. Особенности системы мотивации труда на железнодорожном транспорте.
37. Суть методики оценки влияния человеческого фактора на возникновение случая травматизма на производстве и определения доли ответственности причастных работников к этому событию.
38. Этапы процесса отбора персонала.
39. Вопросы, на которые необходимо получить ответы в ходе собеседования с вновь поступающими работниками.
40. Методы отбора, применяемые в дополнение к собеседованию.
41. Основные мероприятия по управлению процессом адаптации.
42. Нормальная продолжительность рабочего времени.
43. Режимы труда и отдыха. Виды режимов труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный, годовой.
44. Рациональный режим труда и отдыха.
45. Экономические, психофизиологические, социальные и законодательные аспекты обоснования режимов труда и отдыха.
46. Обоснование целесообразности использования техники личной работы.
47. Понятие условий труда, их классификация.
48. Затраты и результаты при экономической оценке состояния и мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
49. Виды льгот и компенсаций работникам в связи с потенциальной опасностью работы в неблагоприятных условиях труда.
50. Методика реализации технологии тайм-менеджмента.
51. Положительные и отрицательные стороны тайм-менеджмента.
52. Использование тайм-менеджмента в оперативной, текущей и стратегической деятельности.
53. Традиционные методы обучения и инструктирования работников по охране труда.
54. Инновационные методы обучения персонала.

55. Понятие и сущность управленческого решения, направленного на сокращение производственного травматизма.
56. Использование и особенности применения целевых и процессорных технологий разработки и реализации управленческих решений.
57. Понятие неопределенности как характеристики проблемной ситуации.
58. Характерные черты и специфические особенности разработки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
59. Организационные методы уменьшения неопределенности.
60. Технологии прогнозирования и моделирования экстремальных ситуаций.
61. Классификация методов анализа при разработке управленческих решений.
62. Типы прогнозов и методы прогнозирования.
63. Типы, источники и обоснование сценариев возможного развития проблемной ситуации.
64. Источники, классификация, критерии оценки рисков в производственной деятельности.
65. Вероятность, уровень и степень риска.
66. Показатели качественной и количественной оценка степени риска.
67. Основные направления действий при управлении рисками и основные способы снижения степени риска.
68. Оценка вероятного размера ущерба в случае наступление экстремальных ситуаций. Разработка подстраховывающих мероприятий в управлении рисками.
69. Экономическое обоснование принимаемых управленческих решений.
70. Методы и технологии оценки социально-экономической эффективности мероприятий.

## **Список используемых источников**

### **Основные положения трудового законодательства РФ**

1. Конституция Российской Федерации
2. Конвенция МОТ № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»
3. Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»
4. Федеральный закон № 197-ФЗ. Трудовой кодекс Российской Федерации
5. Федеральный закон от 24.11.95 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 162. «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.93 г. № 105. «Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»
8. СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 163. «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»
10. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 г. № 7. «Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 20.06.01 г. № 473. «О внесении дополнения в перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

### **Литература по проблемам психологии безопасности труда и менеджменту персонала**

1. Барабаш В. И. Психология безопасности труда в промышленности. – Л., 1984.
2. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология: учебник для вузов. – СПб: Питер, 2001.
3. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия. – М.: Изд-во Радикс, 1995.
4. Практическая психология: учебник. / Под ред. д-ра психол. наук, проф.,

- акад. БПА М. К. Тутушкиной – СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс» 2001.
5. Психология безопасности [http://lpmaps.com/bgd\\_dop\\_t3.html](http://lpmaps.com/bgd_dop_t3.html).
  6. Психология безопасности <http://q02.ru/trub/p/1048/index.html>.
  7. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. – М.: Проспект, 2011.
  8. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2008.
  9. Макаров В. М., Попова Г. В. Менеджмент: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2011.
  10. Менеджмент на железнодорожном транспорте : учеб. пособие / В. А. Козырев, Л. А. Мазо, С. В. Палкин и др. / Под ред. В. А. Козырева. – М. : ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2009.
  11. Цветков А. Н. Менеджмент. – СПб. : Питер, 2010. – 256 с.
  12. Дорофеев В.Д., Шестопап Н.Ю., Шмелева А.Н. Менеджмент : учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008. – URL: <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=138908>.
  13. Иванова И.А. Менеджмент: учеб. пособие – М. : ИЦ РИОР, 2010. – URL : <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=217267>.
  14. Корягин Н.Д., Лисичкин В.А., Осипов Г.В. Менеджмент: учебник – М.: Норма, 2011. – URL : <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=22869>
  15. Чеглов В.П. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии. / Монография; – М.: Издательский Дом «ФОРУМ», 2013. – <http://znanium.com/go.php?id=405624>.
  16. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программе «Мастер делового администрирования». – СПб.: Питер, 2011.
  17. Бишоф А. Самоменеджмент. Эффективно и рационально. – М.: Омега-Л, 2006.
  18. Васильченко Ю., Тараченко З. Самоучитель по тайм-менеджменту. – СПб: Питер, 2007.
  19. Горбачев А. Г. Тайм-менеджмент. Время руководителя. – М.: «ДМК-пресс», 2007.
  20. Гаврилова С. В. Организация труда персонала: учеб. пособие. – М.: МЭСИ, 2004.
  21. Генкин Б.М., Свистунов В.М. Основы организации труда: учеб. пособие. М.: Норма, 2008.
  22. Психология безопасности труда <http://psyera.ru/5391/psihologiya-bezopasnosti-truda>.
  23. Логинов В.Н. Управленческие решения. Модели и методы: учебное пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2011.
  24. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения. – М.: Инфра-М, 2009.
  25. Кодин В.Н., Литягина С.В. Как работать над управленческим решением: системный подход: учебное пособие. – М.: КноРус, 2010.
  26. Рапопорт Б.М. Оптимизация управленческих решений. – М.: Теис, 2001.

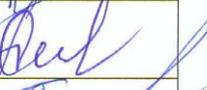
27. Рейльян Я.Р. Аналитическая основа принятия управленческих решений. – М.: Финансы и статистика, 1989.
28. Спицнадель В.Н. Теория и практика принятия оптимальных решений: учебное пособие. – СПб: Бизнес-пресс, 2002.
29. Хохлов Н.В. Управление риском. – М.: Юнити-Дана, 2001.
30. Шикин Е.В., Чхарташвили А.Г. Математические методы и модели в управлении: учебное пособие. – М.: Дело, 2009.
31. Банк решений – проект журнала «Секрет фирмы». – Интернет ресурс: <http://www.kommersant.ru/sf/solutions>.
32. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Новое знание, 2014.
33. Марк Р., Галэй Д., Круи М. Основы риск-менеджмента: учебное пособие. – М.: Юрайт, 2015.
34. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2008.
35. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: Эксмо, 2011.
36. Кибанов А.Я., Ворожейкина И.Е., Захаров Д.К., Коновалов В.Г. Конфликтология: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010.
37. Корнелиус Х., Фейр Ш. Выиграть может каждый: как разрешать конфликты. – М.: Стрингер, 1992.
38. Козер Л.А. Функции социального конфликта. – М., 2000.
39. Левин К. Типы конфликтов. Психология личности. – М., 1982.
40. Мастенбрук У. Управление конфликтом и развитие организации. – М., 2002.
41. Скотт Г Джинни. Способы разрешения конфликтов. – Киев: Изд. об-во «Верзилин и К ЛТД», 2000.
42. Дафт Р.Л. Уроки лидерства. – М., 2006.
43. Спивак В.А. Лидерство: учебник. – М.: Издательство Юрайт, 2014.
44. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник. – М.: Издательство Юрайт, 2014.
45. Шалагинова Л.В. Психология лидерства: учебное пособие. – М.: Речь, 2007.

## Составители программы и согласующие

### Составители программы

Должность	ФИО	Дата	Подпись
Зав. кафедрой «Управление в социальных и экономических системах», к.э.н.	Марущак Т.Б.	07.03.17	

### Согласующие

Должность	ФИО	Дата	Подпись
Директор ИДПО АКО	Штин А.Н.	09.03.17	
Заведующая учебно – методическим отделом ИДПО	Леванова В.Л.	09.03.17	
Ответственный по СМК ИДПО, старший преподаватель	Пичугина Л.М.	09.03.17	