

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол №__ от «__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Психология труда» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме зачета.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	ПК-6	Сообщения, презентации
2	История психологии труда	ПК- 6	Сообщения, презентации
3	Психологическое профессиональное образование	ПК - 6	Сообщения, презентации
4	Основы психологии трудовой мотивации	ПК – 6	Сообщения, презентации, работа в группах
5	Личностное и профессиональное становление субъекта труда	ПК- 6	Сообщения, презентации, работа в группах;
6	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	ПК - 6	Сообщения, презентации, работа в группах
7	Психологическая профессиональная адаптация	ПК -6	Сообщения, презентации
8	Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	ПК- 6	Сообщения, презентации, работа в группах
9	Технологии предупреждения конфликтов	ПК -6	Сообщения, презентации, работа в группах, Case-study
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины - зачет			

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;

2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;

3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;

4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

«**Зачтено**» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«**Не зачтено**» выставляется студенту при условии, что студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

4. Типовые контрольные задания (тесты, в том числе для проверки остаточных знаний студентов, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

4.1. Структура банка тестовых вопросов

Структура банка тестовых вопросов для контроля знаний

№ п/п	Наименование темы	Количество тестовых вопросов по теме
1	РАЗДЕЛ 1 (модуль 1). МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ	1-11
2	РАЗДЕЛ 2 (модуль 2). ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	12-23
3	РАЗДЕЛ 3 (модуль 3). ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ	24-36
	Итого по дисциплине	36

Банк тестовых вопросов¹

1. *Какого направления изучения человека в трудовой деятельности не существует?*
 - а) психология труда;
 - б) психология функциональных состояний;
 - в) инженерная психология;
 - г) организационная психология;
 - д) профориентация;
 - е) профобразование.

2. *Кто является основателем психотехники?*
 - а) В. Штерн;
 - б) Г. Мюнстерберг;
 - в) И.Н. Шпильрейн;
 - г) К. Морган.

3. *Кто впервые предложил термин «психотехника»?*
 - а) В. Штерн;
 - б) И.Н. Шпильрейн;
 - в) С.Г. Геллерштейн;
 - г) Г. Мюнстерберг.

4. *Какая проблема не относится к основным в психотехнике?*
 - а) выбор подходящих людей с помощью профотбора и профконсультации;
 - б) достижение наивысшей производительности труда;
 - в) профессиональное образование;
 - г) достижение желаемых психологических эффектов в труде.

5. *С созданием какого института в 1921 году связано возникновение и развитие психотехники в СССР?*
 - а) института психологии АН;
 - б) научно-исследовательского института автоматической аппаратуры;
 - в) всесоюзного научно-исследовательского института технической эстетики;
 - г) центрального института труда.

6. *Кто впервые предложил систему научной организации труда (НОТ)?*
 - а) А.К. Гастев;
 - б) И.Н. Шпильрейн;
 - в) С.Г. Геллерштейн;
 - г) Б.М. Теплов.

7. *В какой стране появилась первая лаборатория профориентации?*
 - а) США;
 - б) Франция;

¹ Разрабатываются в соответствии с Методическими рекомендациями по подготовке тестовых заданий для контроля остаточных знаний

- в) Англия;
- г) Германия.

8. **Психологическая причина появления профориентации:**

- а) неопределенность;
- б) страхи;
- в) свобода выбора;
- г) высокая мотивация.

9. **В каком городе открылась первая в СССР лаборатория профконсультации?**

- а) Москва;
- б) Казань;
- в) Ленинград;
- г) Ярославль.

10. **Основные характеристики труда:**

- а) целенаправленность;
- б) орудийность;
- в) предметность;
- г) материалистичность;
- д) общественность;
- е) все ответы верны.

11. **Основные психологические регуляторы труда по Е.А. Климову (выберите неправильный ответ):**

- а) образ объекта труда;
- б) образ субъект-субъектных и субъект-объектных отношений;
- в) образ субъекта труда;
- г) образ объект-объектных отношений.

12. **Психологические признаки труда:**

- а) сознательное предвосхищение социально ценного результата;
- б) сознание обязательности достижения заданного результата;
- в) осознанная ориентировка в межлических производственных отношениях;
- г) сознательное выделение и владение внешними и внутренними средствами деятельности;
- д) все ответы верны.

13. **Что из ниже перечисленного не входит в содержание понятия «трудоустройство»?:**

- а) цели;
- б) способности;
- в) предмет труда;
- г) средства труда;
- д) производственная среда.

14. **Какой раздел из ниже перечисленных не входит в состав психологии труда?**

- а) инженерная психология;
- б) профессиональное консультирование;
- в) профессиональная ориентация;
- г) профессиональное обучение.

15. Профессия – это:

- а) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение;
- б) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции;
- в) подготовленность;
- г) деятельность, дающая человеку определенный статус;
- д) все ответы верны.

16. Уровень профессионального мастерства – это:

- а) квалификация;
- б) специализация;
- в) профессионализм;
- г) профессия.

17. Эргатические функции материального производства не включают в себя:

- а) разработка оперативно-гностических средств труда;
- б) ремонт и обслуживание внешних средств труда;
- в) организация среды;
- г) производство предметов, продуктов, услуг.

18. К какому типу относится профессия ихтиолог?

- а) человек-знак;
- б) человек-техника;
- в) человек-природа;
- г) человек-человек;
- д) человек-художественный образ.

19. Основные составляющие понятия «значимость труда» (выберите один неправильный ответ):

- а) мотивация;
- б) субъективный смысл трудовой деятельности;
- в) автономность;
- г) место труда в жизни индивида;
- д) основные роли в трудовой деятельности.

20. Обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности рассматриваются в:

- а) комплексной профессиограмме;
- б) психологически-ориентированной профессиограмме;
- в) модульной профессиограмме;
- г) аналитической профессиограмме.

21. **Что из ниже перечисленного не относится к организационным методам профессиографирования?**
- а) трудовой метод;
 - б) сравнительный метод;
 - в) лонгитюдный метод;
 - г) комплексный метод.
22. **Уровни анализа трудовой деятельности (выберите неправильный ответ):**
- а) морфологический;
 - б) формальный;
 - в) нормативно-параметрический;
 - г) функциональный.
23. **На этой стадии становления субъекта труда происходит подготовка к труду, сознательное и ответственное планирование и выбор профессии?**
- а) стадия игры;
 - б) стадия адепта;
 - в) стадия адаптанта;
 - г) стадия оптации.
24. **Этот уровень профессионализма (по А.К. Марковой) характеризуется активностью работника в сочетании с большим количеством брака в работе?**
- а) допрофессионализм;
 - б) послепрофессионализм;
 - в) псевдопрофессионализм;
 - г) суперпрофессионализм.
25. **Каков критерий развития субъекта труда по Э. Эриксону?**
- а) идентичность;
 - б) профессионализм;
 - в) профессиональная пригодность;
 - г) способ жизни.
26. **Какой кризис профессионального становления выражается в девизе «Я знаю, чего хочу!»?**
- а) искания в двадцать лет;
 - б) попытка осознать свои тридцать;
 - в) кризис «середины жизни»;
 - г) кризис «вырывания корней».
27. **Основные факторы кризисов профессионального становления по Э.Ф. Зееру:**
- а) возрастные психофизиологические изменения;
 - б) вступление в новую должность;
 - в) сверхнормативная активность;
 - г) вступление в новую должность;
 - д) полная поглощенность профессиональной деятельностью;

е) все ответы верны.

28. *Фазы кризисов профессионального развития (выберите неправильный ответ):*

- а) предкритическая;
- б) некритическая;
- в) посткритическая;
- г) критическая.

29. *Изменения в сложившейся структуре профессиональной деятельности, усталость, снижение продуктивности труда – это:*

- а) деструкция;
- б) деформация;
- в) синдром выгорания;
- г) синдром хронической усталости.

30. *Синдром «сосрадательной усталости» у врачей относится к:*

- а) специальным профессиональным деструкциям;
- б) профессионально-типологическим деструкциям;
- в) общепрофессиональным деструкциям;
- г) индивидуальным деформациям.

31. *Кто является основателем теории стрессов?*

- а) Дж. Гринберг;
- б) Г. Селье;
- в) К. Маслак;
- г) К. Купер.

32. *Продолжите известную фразу Г. Селье «Полная свобода от стресса означает...»:*

- а) болезнь;
- б) счастье;
- в) смерть;
- г) радость.

33. *Стресс, возникающий в условиях жесткого лимита времени и высокой ответственности?*

- а) информационный стресс;
- б) коммуникативный стресс;
- в) эмоциональный стресс.

34. *Стадии стресса по Г. Селье (выберите неправильный ответ):*

- а) реакция тревоги;
- б) реакция противодействия;
- в) стадия сопротивления;
- г) стадия истощения.

35. *Направления профессиональной ориентации (выберите неправильный ответ):*

- а) профинформация;
- б) профагитация;
- в) профдиагностика;
- г) профконсультация;
- д) профобразование.

36. Владение приемами саморазвития и самовыражения – это:

- а) специальная компетентность;
- б) социальная компетентность;
- в) индивидуальная компетентность;
- г) личностная компетентность.

База ответов к тестовым вопросам

№ тестового вопроса	№ правильного варианта ответа	№ тестового вопроса	№ правильного варианта ответа	№ тестового вопроса	№ правильного варианта ответа
1	б	13	б	25	а
2	б	14	б	26	г
3	а	15	д	27	е
4	в	16	а	28	б
5	г	17	б	29	а
6	а	18	в	30	в
7	б	19	в	31	б
8	в	20	г	32	в
9	в	21	а	33	а
10	е	22	б	34	б
11	г	23	г	35	д
12	д	24	в	36	г

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Общее количество разработанных тестовых заданий: 36

Количество тестовых заданий, включаемых в тест на ОЗ: 36

Ограничение времени выполнения теста (в мин.): 45

Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: да

Случайный порядок ответов в тестовом задании: да

Критерии оценки результатов тестирования (должны быть указаны в %):

- Отлично – 91%-100%
- Хорошо – 71%-90%
- Удовлетворительно – 51%-70%
- Неудовлетворительно – 0%-50%

Структура теста на остаточные знания

№ п/п	Наименование темы	Номера тестовых заданий в базе*	Количество тестовых заданий, добавляемых в тест
1	РАЗДЕЛ 1 (модуль 1). МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ	1-11	12
2	РАЗДЕЛ 2 (модуль 2). ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	12-23	12
3	РАЗДЕЛ 3 (модуль 3). ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ	24-36	12
п	Итого		36

Тема 8 «Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности»

СТРУКТУРА КЕЙСА

1. Методическая часть:

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;

Данный кейс можно использовать на занятиях, завершающих изучение дисциплины «Психология труда». Задание позволит понять, насколько студенты усвоили пройденный материал, в частности, структуру конфликта и пути урегулирования конфликтов в организации. Также данный кейс позволяет улучшить навыки анализа конфликтов в организации, в последствии, использовать данные знания в написании исследовательских работ и консультировании.

- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);

Предлагаемый кейс позволяет студенту научиться способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций

- задачи по анализу кейса для студентов;

При решении кейса студентам необходимо:

обобщить изученный теоретический материал;

проанализировать структуру конфликта в организации;

объяснить причины возникновения конфликтов и психологические аспекты поведения индивида в конфликте в организации.

- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

На занятии группа разбивается на несколько подгрупп по 3-4 человека, после чего студентам дается инструкция: «Проанализируйте конфликт в организации, выделите структурные элементы конфликта, дайте психологическую характеристику личностных особенностей и поведения сторон в конфликте, а также предложите возможные способы урегулирования конфликта в трудовом коллективе. Проанализируйте, как данный конфликт отражается на трудовом процессе».

Во время выполнения задания студентам разрешается пользоваться конспектами лекций, учебных пособий и монографий.

2. Сюжетная часть

Введение. В кейсах, подготовленных для групп, содержится описание конфликта, произошедшего в организации.

Проблема. Необходимо проанализировать структуру конфликта, дать психологическую характеристику сторон и их поведения, предложить метод урегулирования конфликтной ситуации.

Перечень источников информации:

Гришина Н. В. Психология труда/ Н. В. Гришина. -СПб.: Питер, 2002.

Емельянов С. М., Практикум по конфликтологии : практикум/ С. М. Емельянов. -СПб.: Питер,2001.

3. Информационная часть.

Обязательные элементы анализа:

Причины конфликта.

Характеристика сторон конфликта.

Анализ социального контекста ситуации.

Анализ поведения сторон в конфликте.

Составление рекомендаций по урегулированию конфликта.

Варианты кейсов:

Case №1. Старший по должности сотрудник дает мне срочное задание, которое я немедленно принимаюсь выполнять. Вскоре другой сотрудник, занимающий аналогичную должность, принес задание, тоже срочное. Я объясняю, что выполняю также срочную работу и не могу сразу минутку взяться за новое задание. Он настаивает, я отказываю. Он идет жаловаться на меня начальнику, но того нет, он возвращается и принимается кричать, настаивая на своем. Я расстроилась и наделала много ошибок в работе, за что получила взыскание.

Такая ситуация время от времени повторяется. Руководитель, когда он на месте, решает, какое задание делать раньше. Но когда его нет, случаются похожие конфликты, и я всегда оказываюсь крайней.

Case №2. Новоиспеченный молодой руководитель П. пригласил к себе на должность нижестоящего руководителя специалиста В., которого знал в течение четырех лет по прежней совместной работе на инженерных должностях, и о котором у него сложилось мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике.

Однако новая их совместная деятельность довольно быстро привела к взаимной неприязни, которую становилось все труднее скрывать. Наконец, при очередном изменении уровня заработной платы. П. устанавливает В. оклад более низкий, чем его коллегам, равным по должности. При этом ничем не мотивирует свое решение. В. обратился к вышестоящему руководству с жалобой, обвиняя П. в самоуправстве и необъективности.

Case №3. В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет большую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, выделяет этому работнику большую премию, чем остальным. Получив зарплату, эти остальные возмутились: почему им заплатили меньше, чем другому, которого они тут же обвинили в подхалимаже.

Case №4. Рабочие места начальника цеха и некоторых его подчиненных находятся на значительном удалении друг от друга. Начальник цеха не видит, чем заняты подчиненные в течение рабочего дня. Он сомневается, что они загружены работой, поскольку однажды был свидетелем свободного времяпрепровождения, и собирается провести сокращения некоторых из них. Аргументы подчиненных о занятости, недостатке времени, невозможности справиться с работой меньшим числом слушать не хочет.

Case №5. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику цеха, что мастер выживает его с работы. Мастер поясняет, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Case №6. Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу

корректности замечаний, спорящие во мнениях, разошлись: обиженная настаивала, что другая ее унижает, а та: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!».

Тема 9. Технологии предупреждения конфликтов

Ситуационная задача.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задание.

Проведите психологический анализ ситуаций и конфликтов. Проанализируйте конфликтную ситуацию по схеме:

1. Описание конфликтной ситуации и конфликта.
2. Внутренние и внешние условия возникновения конфликтной ситуации и инцидент в создании конфликта. Его динамика.
3. Смысл конфликта для каждого из его участников.
4. Психологический анализ отношений между участниками конфликта.
5. Какие цели могут быть достигнуты при различных вариантах разрешения конфликта?

Процедура оценивания:

Усвоенные знания и усвоенные умения проверяются в процессе решения задачи.

Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 10 минут.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	4	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	3,5	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (зачету)

1. Предмет и задачи психологии труда. Основные направления и разделы психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.
4. Психотехника Г. Мюнстерберга.
5. Развитие идей научного управления за рубежом в первой половине XIX века. Тейлоризм.
6. Особенности развития психологии труда в России.
7. Современные проблемы и перспективы развития психологии труда.
8. Эргатическая система и эргатическая функция.
9. Понятие трудового поста и «Золотое правило» психологии труда.
10. Свойства и показатели эффективности, качества и надежности эргатической системы.
11. Понятие «профессия» и «трудовой пост». Основные характеристики профессии.
12. Понятие «труд». Основные психологические признаки труда. История развития представлений о труде.
13. Житейские и философские представления о труде.

14. Уровни анализа трудовой деятельности.
15. Социально-исторические, философские и научные предпосылки становления психологии труда.
16. Определение объекта, предмета и продукта трудовой деятельности. Типологии предметов и продуктов труда.
17. Сущность и этапы профессионального самоопределения. Психологическое обеспечение профессионального самоопределения.
18. Профессиограмма и психограмма. Цели и принципы профессиографирования.
19. Методы профессиографирования.
20. Метод экспертной оценки в психологии труда.
21. Использование контрольных карт и перечней в психологии труда.
22. Психические регуляторы труда.
23. Отбор, подбор и оценка персонала в организации.
24. Индивидуальный стиль деятельности как интегральное образование.
25. Профессионально важные качества субъекта труда.
26. Профессионально-трудовая мотивация. Внутренняя и внешняя мотивация.
27. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.
28. Теории трудовой мотивации: содержательные теории (А. Маслоу, Ф. Герберг, Д. Мак-Клеланд, К. Алдерфер).
29. Теории трудовой мотивации: процессуальные теории (В. Врум, Д. Адамс, Э. Локк и др.)
30. Функциональные состояния человека в труде и их классификация.
31. Состояния утомления, монотонности, эмоционального напряжения.
32. Профессиональный стресс и пути его преодоления.
33. Надежность профессиональной деятельности.
34. Понятие профессионализации. Подходы к выделению этапов профессионализации субъекта труда.
35. Профессионализация как отношение личности к профессии. Концепция Т.В. Кудрявцева.
36. Профессионализация в аспекте профессиональной пригодности. Концепция А.Т. Ростунова.
37. Роль социальной ситуации и ведущей деятельности в профессиональном развитии. Концепция Э.Ф. Зеера.
38. Развитие профессиональных способностей. Концепция В.Д. Шадрикова.
39. Основные этапы развития субъекта труда по Е.А. Климову.
40. Профессиональная самореализация. Уровни профессионализма по А.К. Марковой.
41. Основные стадии и этапы развития индивидуальной карьеры.
42. Профессионализм и профессиональная компетентность. Соотношение понятий.
43. Критерии профессионализма.
44. Кризисы профессионального становления.
45. Профессионально важные качества.
46. Профессиональные деструкции личности и их уровни.
47. Профессиональные деформации.
48. Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.
49. Конфликты в трудовой деятельности и социально-психологические способы их урегулирования.
50. Совладающее поведение в условиях профессионального стресса.