

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

Кафедра социальной психологии

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Психология труда**

**37.03.02 Конфликтология**

**профиль «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.

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	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	ОПК-1, ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК-2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	Сообщения, презентации
2	История психологии труда	ОПК-1 ОПК-2	ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения кон-	Сообщения, презентации

			<p>фликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК-2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
3	Методы психологии труда	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в</p>	Сообщения, презентации

			<p>соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
4	Основы психологии трудовой мотивации	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать</p>	Сообщения, презентации, работа в группах; Case-study

			<p>конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
5	Личностное и профессиональное становление субъекта труда	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	Сообщения, презентации, работа в группах; Case-study
6	Психологические основы	ОПК-1	ОПК-1.1. Знает: современную	Сообщения,

	профотбора, расстановки и аттестации кадров	ОПК-2	<p>методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК-2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	презентации
7	Психологическая профессиональная адаптация	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации</p>	Сообщения, презентации

			<p>эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей;</p> <p>оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
8	Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей;</p> <p>оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p>	Сообщения, презентации, работа в группах



			<p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
9	Технологии предупреждения конфликтов	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	Сообщения, презентации, работа в группах

### 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.

##### Критерии оценивания (зачтено)

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

- **«зачтено»** - студент хорошо и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, увязывает с практикой, свободно справляется с решением ситуационных задач и тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятие решений, умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, знает дополнительную литературу по изучаемой дисциплине.
- **«не зачтено»** - студент не знает значительной части основного программного материала, в ответах допускает существенные ошибки, не владеет умениями и навыками в выполнении тестовых заданий и решении задач, не способен ответить на дополнительные вопросы.

### 3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

#### Кейс-задача

**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 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 сию минуту 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.

## **Тестовые материалы**

Тестовые материалы по данной дисциплине находятся в системе поддержки самостоятельной работы студентов

### **ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

1. Общее количество тестовых заданий в базе -
2. Ограничение времени выполнения теста (в мин) –

3. Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: - да (нет)
4. Случайный порядок ответов в тестовом задании: - да (нет)
5. Критерии оценки результатов тестирования:
  - Неудовлетворительно – 0 –55% правильных ответов
  - Удовлетворительно -55 – 75% правильных ответов
  - Хорошо – 75 -90% правильных ответов
  - Отлично – 90% и более правильных ответов

### **Тестовое задание по курсу «Психология труда»**

**1. Хоуторнский эксперимент показал:**

- 1) влияние условий труда на производительность рабочих
- 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работников
- 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
- 4) необходимость учета влияния самого экспериментатора на ход исследования

**2. Исторически психология труда наиболее тесно связана с:**

- 1) общей психологией
- 2) социальной психологией
- 3) индустриальной психологией
- 4) социологией

**3. Психология труда как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:**

- 1) на рубеже XIX и XX веков
- 2) в середине XX века
- 3) в конце XX века
- 4) на рубеже XX и XXI веков

**4. Предметом психологии труда являются:**

- 1) поведение людей в организации
- 2) факторы, влияющие на поведение людей в организации
- 3) оба первых ответа верны
- 4) оба первых ответа неверны

**5. В поисках объяснения и предсказания поведения психология труда использует, прежде всего, метод:**

- 1) экспертных оценок
- 2) интервью
- 3) социометрического опроса
- 4) эксперимента

**6. Субъектом труда являются:**

- 1) физические и юридические лица
- 2) квалификация и образование
- 3) материальное производство и нематериальное производство
- 4) социальная среда и микроклимат

**7. Автором теории Z является:**

- 1) Макгрегор
- 2) Вебер
- 3) Оучи
- 4) Уотермен

**8. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:**

- 1) теория Маслоу;
- 2) теория Альделфера;
- 3) теория МакКлеланда;
- 4) теория Герцберга.

**9. Какой подход в максимальной степени соответствует идеям теории организации Y:**

- 1) психоаналитический
- 2) гуманистический
- 3) экзистенциальный
- 4) бихевиористский

**10. Автором концепции организации как «школы человеческих отношений» является:**

- 1) Тейлор
- 2) Файоль
- 3) Макгрегор
- 4) Мэйо

**11. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека – называется:**

- 1) Профессиограмма
- 2) Психограмма
- 3) Анализ продуктов деятельности
- 4) анамнез

**12. Какие из перечисленных компонентов относятся к признакам труда:**

- 1) сознательное предвосхищение социально ценного результата;
- 2) сознание обязательности достижения социально фиксированной цели;
- 3) сознательный выбор;
- 4) все вышеперечисленное

**13. Описание психологических, производственных, технических, медицинских, гигиенических и других особенностей специальности, профессии называют:**

- 1) профессиограммой
- 2) должностными обязанностями работника
- 3) эргономическими функциями
- 4) психотехникой

**14. Широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии: это**

- 1) профконсультация
- 2) профориентация
- 3) профессиональное самоопределение
- 4) личностное самоопределение

**15. Что называется общественно-необходимой деятельностью человека, требующей усилий в достижении определенных целей, результатов?**

- 1) работа;
- 2) задание;
- 3) профессия;
- 4) труд.

**16. Где отражаются профессионально-важные качества специалиста?**

- 1) в профессиограмме
- 2) в психограмме
- 3) в технологической карте
- 4) в формуле профессии

**17. Потребность в аффилиации – это...**

- 1) потребность во власти;
- 2) потребность в принадлежности;
- 3) потребность в защите;
- 4) потребность в достижениях

**18. Адаптант – человек, который:**

- 1) находится в начале самостоятельной профессиональной деятельности и должен приспособиться к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения, к своей профессиональной роли
- 2) обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий азы профессии

- 3) выбирающий профессию, карьеру
- 4) выбирающий специализацию в рамках вузовской программы

**19. К группе психических регуляторов труда относят:**

- 1) образ объекта
- 2) образ субъекта
- 3) образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений
- 4) все вышеперечисленное

**20. Автор концепции «сложного человека»**

- 1) А. Маслоу
- 2) А. Смит
- 3) Э. Шейн
- 4) Э. Мэйо

## 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 «трудоустройство». 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. МакКлеланд, 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.