

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

УТВЕРЖДАЮ

И. о. директора института
социальных технологий

 С. А. Шулубина

"25" декабря 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Б1.Б.19 «Психология труда»

Автор:

Губарев Андрей Николаевич,
кандидат психологических наук,
доцент кафедры СиГН



25.12.20г.
дата

И. о. заведующего кафедрой СиГН:

Пустовойт Галина Анатольевна,
кандидат исторических наук,
доцент



подпись

25.12.20

дата

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);
- способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-4);
- способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПК-9).

№	Модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	<i>Первый модуль. Введение в психологию труда</i>	ОК-7, ПК-1	Письменный опрос, доклад
2.	<i>Второй модуль. Психология трудовой деятельности</i>	ПК-4	Устный опрос, реферат
3.	<i>Третий модуль. Инженерная психология и эргономика</i>	ПК-7	Устный опрос, доклад

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание уровня оценивания сформированности компетенции

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется на основании критериев модульно-рейтинговой системы.

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Компетенции не сформированы	менее 50%
Пороговый уровень	50-65%
Повышенный уровень	65-85%
Высокий уровень	85-100%

Заочная форма обучения

Формирование компетенций оценивается в процессе оценки устных и письменных опросов, рефератов, докладов, дискуссий, тестирования, вопросов к зачету.

- 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

А. Формы текущего контроля

3.1. Примерные задания для письменной работы:

1. Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда.
2. Методологические основы психологии труда как отдельной отрасли научного знания, решающей вопросы установления взаимодействия человека и профессии.
3. Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике людей и находящая отражение в определенных формах общественного сознания.
4. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области формирования и функционирования человека как субъекта труда.
5. Сравнительная характеристика применения психологии труда, инженерной психологии и эргономики в целях обеспечения оптимальных взаимосвязей человека и трудового поста. Соотношение психологии труда, инженерной психологии, психологии управления и других наук о труде (эргономики, физиологии и гигиены труда, социологии и экономики труда).
6. Методы психологии труда.
7. Профорientация и профконсультация – комплексные социальные проблемы, их психологические аспекты.
8. Диагностика уровня профессиональной готовности человека.
9. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и профессиональной деятельности человека в целях ее диагностики, формирования, коррекции, регуляции, оптимизации и гуманизации при решении практических задач.
10. Концепции трудовой мотивации: сущность и особенности.
11. Теория потребностей К. Альдерфера.
12. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
13. Теория мотивационных потребностей Д. Мак-Клелланда.
14. Теория ожиданий В. Врума.
15. Модель Портера–Лоулера.
16. Теория справедливости С. Адамса.
17. Теория потребностей А. Маслоу.
18. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона
19. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи
20. Теория мотивации В. А. Ядова.

3.2. Примерные темы для дискуссий:

1. Классификация ошибок субъекта труда.
2. Концепции восприятия в профессиональной деятельности.

4. Какова роль эмоций в операторском труде?
5. Насколько важны эргономика и дизайн офиса?

Другие виды оценочных средств.

Устный опрос проводится на лекционных и семинарских занятиях с целью контроля понимания студентами изучаемого материала и способности применить полученные знания для объяснения того или иного явления. Устный опрос осуществляется по вопросам, выносимым на самостоятельную подготовку студентов к семинарским занятиям, и служит для обобщения изучаемого материала. Устный опрос в ходе семинарских занятий позволяет оценить способность и готовность к применению знаний по психологии.

Письменный опрос в форме самостоятельной работы осуществляется студентами во внеурочное время на основании заранее выданного задания.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение всего периода изучения дисциплины. Преподаватель называет студентам разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться тестирование. Для решения заданий в тестовой форме отводится время, соответствующее количеству тестовых заданий. До окончания теста студент может просмотреть свои ответы на задания и при необходимости внести коррективы. При прохождении тестирования не разрешается пользоваться конспектами лекций, учебниками и иными материалами.

Дискуссии проводятся в виде обсуждения заданной темы, вопроса. От студентов требуется проявить логичность в изложении материала, представить аргументацию, ответить на вопросы участников дискуссии.

Эссе – это краткое, свободное прозаическое сочинение, рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу и не претендует на исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает субъективно окрашенное мнение о чем-либо. Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ проблемы и выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Эссе начинается с введения – сути и обоснования выбора темы. В основной части излагается проблема. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных и позиций по этому вопросу. В заключении эссе дается обобщение и приводятся аргументированные выводы по теме.

3.3. Примеры теста:

Вариант 1

1. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность:

- а) инженерной психологией;
- б) психологией труда;
- в) психологией массовых коммуникаций.

2. Кто является основоположником современной отечественной психологии труда?

- а) Е. А. Климова;
- б) И. М. Сеченов;

в) Р. В. Габдреев.

3. Какие методы являются основными методами психологии труда?

- а) биографический метод исследования и метод психологического моделирования;
- б) методы тестирования;
- в) наблюдение и эксперимент.

4. Предмет психологии труда:

- а) психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;
- б) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
- в) психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.

5. Что является общим методом психологии труда?

- а) анализ продуктов трудовой деятельности;
- б) эксперимент;
- в) хронометраж.

6. В психологии труда труд:

- а) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;
- б) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей;
- в) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект.

7. Что изучает психология труда?

- а) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
- б) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;
- в) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.

8. Какой статус психология труда имеет как наука?

- а) часть инженерной психологии;
- б) отрасль возрастной и юридической психологии;
- в) самостоятельная отрасль психологии.

9. Что является объектом психологии труда?

- а) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
- б) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой;
- в) взаимодействие в системе «Человек – Машина».

10. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить:

- а) в начале XX века в США и отдельных странах Европы;
- б) в середине XX века в Европе;
- в) в конце XX века в США.

11. В психологии управления субъект труда:

- а) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;
- б) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности;
- в) во взаимоотношениях со сложной техникой.

12. Психология труда как область знаний:

- а) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности;

- б) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в его взаимосвязи с процессом труда;
- в) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов.

13. Психология труда изучает человека как:

- а) способ осуществления труда;
- б) основу трудового процесса;
- в) участника трудового процесса.

14. Профессиограмма:

- а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
- б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;
- в) Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

15. Какова главная особенность способностей?

- а) Они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;
- б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
- в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.

16. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

17. Регрессивная стадия профессионального развития:

- а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
- б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
- в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

18. Деятельность принято разделять на:

- а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;
- б) физическую и умственную, индивидуальную и общую;
- в) негативную и позитивную, простую и сложную.

19. Профориентация:

- а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профориентация.
- б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.
- в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

20. Первой стадией динамики работоспособности человека является:

- а) стадия неустойчивой работоспособности;
- б) стадия уменьшения работоспособности;
- в) стадия увеличения работоспособности.

21. И. Левитов рассматривает следующие компоненты усталости как переживания:

- а) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции;
- б) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности;
- в) общая скованность движений, дефекты восприятия.

22. Внешним мотивационным фактором труда является:

- а) фактор давления;
- б) собственные мотивационные факторы профессии;
- в) возможности для реализации внепрофессиональных целей.

Б. Формы промежуточного контроля

3.4. Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Психология труда: предмет, цели и задачи.
2. Место психологии труда среди других наук о труде.
3. История развития психологических и социологических наук о труде.
4. Общее представление о труде. «Живой» и «абстрактный» труд. Проблема отчуждения человека от его труда (К. Маркс, Э. Фромм). Коллективный труд.
5. Психические регуляторы труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. «Золотое правило психологии труда».
6. Понятия: профессия, специальность, квалификация и должность.
7. Человек и профессия. Психологические характеристики успешности профессиональной деятельности.
8. Психология трудового воспитания и обучения.
9. Психологические основы классификации профессий и закономерности формирования профессиональных кадров.
10. Профессиограмма, психограмма, системное профессиографирование. Схемы анализа трудовой деятельности (Е. М. Иванова, Е. А. Климов, В. Д. Шадриков).
11. Типы профессиограмм. Различные схемы профессиографирования. Понятие «формула профессии» (Е. А. Климов). Понятие «аналитическая профессиограмма» (Е. М. Иванова).
12. Факторы эффективности трудовой деятельности, внешние и внутренние мотивационные факторы.
13. Основные методы профессиографирования.
14. Схема переформулирования социального заказа, полученного от некомпетентных лиц на язык психологии труда (Е. А. Климов).
15. Профессионально значимые свойства личности в структуре ее целенаправленной деятельности.
16. Формирование профессиональных способностей. Психологические предпосылки подготовки, переподготовки специалистов и повышения квалификации кадров.
17. Мотивация профессиональной деятельности. Психология видов учебной работы. Управление формированием личности в учебных заведениях.
18. Психические состояния в деятельности человека.
19. Утомление, его компоненты и причины.
20. Эмоциональное напряжение и его влияние на эффективность деятельности.
21. Психологическая готовность человека к профессиональной деятельности.
22. Методы оценки и оптимизации психических состояний человека.
23. Активизация работоспособности человека на основе методов психофизиологии, эргономики, охраны труда и рекреологии.
24. Общее представление о субъекте профессионального самоопределения и трудовой деятельности.

25. Типы и уровни самоопределения и трудовой деятельности.
26. Понятия «профессиональное самоопределение», «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональная ориентация», «профессиональная консультация», «профессиональный выбор».
27. Основные этапы развития человека как субъекта труда (периодизации Е. А. Климова, В. А. Бодрова, Дж. Сьюпера). Специфика профессионального самоопределения на различных этапах становления субъекта труда.
28. Развитие психологической системы профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков).
29. Общее представление об индивидуальном стиле деятельности (В. С. Мерлин).
30. Схема построения личной профессиональной перспективы как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения.
31. Основные факторы выбора профессии.
32. Самоопределяющийся человек как совокупный, сложноорганизованный, противоречивый субъект деятельности.
33. Специфика субъектности профессиональной деятельности, психологии труда и инженерной психологии.
34. Основные ориентиры самоопределяющегося человека: жизненные сценарии и жизненные стратегии, образ и стиль жизни, социальные роли и социально-профессиональные стереотипы.
35. Типологии профессионального и личностного самоопределения (С. П. Струмилин, Е. А. Климов, Дж. Голланд, М. Р. Гинзбург, Э. Фромм).
36. Сущность «рыночной личности» (Э. Фромм). Типы личностного самоопределения (М.Р. Гинзбург).
37. Стремление к элитарности как проблема профессионального самоопределения.
38. Психологическое «пространство элитарности». Различные уровни рассмотрения проблемы элитарности; специфика элитарности на психологическом уровне.
39. Основные характеристики элитарно-ориентированного субъекта труда.
40. Внешняя и внутренняя активность в профессиональном и личностном самоопределении.
41. «Мудрость» как исходная позиция психолога-профконсультанта.
42. Внешние и внутренние профессиональные выборы и их учет в профессиональной консультации.
43. Понятия «активизация» и «самоактивизация» самоопределяющегося субъекта труда.
44. Основные профориентационные задачи и уровни их решения. Понятие «активизирующая профконсультационная методика». Труд и игра.
45. Основные концептуальные установки профконсультанта при активизации профессионального самоопределения клиента: с точки зрения готовности человека к профессии, с точки зрения психологии «достоинства» и психологии «полезности», с точки зрения стремления человека быть реальным субъектом профессионального самоопределения.
46. Понятие «эргономика». Предметы и задачи эргономики.
47. Определение понятий «эргатическая система» и «эргатические функции». Основные эргатические функции.
48. Особенности и классификация видов деятельности человека в системе «человек-машина».
49. Общие принципы организации взаимодействия звеньев в системе «человек-машина».
50. Мотивация деятельности в системах «человек-машина». Организация взаимодействия человека с техническими звеньями.

51. Системный подход к проектированию деятельности в системах «человек-машина». Интегральные критерии качества функционирования систем «человек-машина».
52. Закон Вебера-Фехнера. Методы инженерной психологии.
53. Понятие «оператор», классификация операторского труда.
54. Основные элементы эффективности труда. Условия эргономичности систем «человек-машина».
55. Основные проблемы инженерной психологии: распределение функций между человеком и машиной; оптимизация факторов, оказывающих влияние на эффективность работы операторов; профессиональные квалификационные характеристики.
56. Проблемы взаимодействия человека и компьютера. Компьютер как вариант органопроекции интеллекта, пути обогащения компьютерной метафоры.

3.6. Билеты по дисциплине.

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 1

1. Психология труда: предмет, цели и задачи.
2. Проблемы взаимодействия человека и компьютера. Компьютер как вариант органопроекции интеллекта, пути обогащения компьютерной метафоры.
3. Развитие психологической системы профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков).

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 2

1. Место психологии труда среди других наук о труде.
2. Основные проблемы инженерной психологии: распределение функций между человеком и машиной; оптимизация факторов, оказывающих влияние на эффективность работы операторов; профессиональные квалификационные характеристики.
3. Общее представление об индивидуальном стиле деятельности (В. С. Мерлин).

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 3

1. История развития психологических и социологических наук о труде.
2. Основные элементы эффективности труда. Условия эргономичности систем «человек-машина».
3. Основные этапы развития человека как субъекта труда (периодизации Е. А. Климова, В. А. Бодрова, Дж. Сьюпера). Специфика профессионального самоопределения на различных этапах становления субъекта труда.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 4

1. Общее представление о труде. «Живой» и «абстрактный» труд. Проблема отчуждения человека от его труда (К. Маркс, Э. Фромм). Коллективный труд.
2. Понятие «оператор», классификация операторского труда.
3. Схема построения личной профессиональной перспективы как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 5

1. Психические регуляторы труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. «Золотое правило психологии труда».
2. Закон Вебера-Фехнера. Методы инженерной психологии.
3. Понятия «профессиональное самоопределение», «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональная ориентация», «профессиональная консультация», «профессиональный выбор».

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 6

1. Понятия: профессия, специальность, квалификация и должность.
2. Системный подход к проектированию деятельности в системах «человек-машина». Интегральные критерии качества функционирования систем «человек-машина».
3. Основные факторы выбора профессии.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 7

1. Человек и профессия. Психологические характеристики успешности профессиональной деятельности.
2. Мотивация деятельности в системах «человек-машина». Организация взаимодействия человека с техническими звеньями.
3. Типы и уровни самоопределения и трудовой деятельности.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 8

1. Психология трудового воспитания и обучения.
2. Общие принципы организации взаимодействия звеньев в системе «человек-машина».

3.Самоопределяющийся человек как совокупный, сложноорганизованный, противоречивый субъект деятельности.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 9

1.Психологические основы классификации профессий и закономерности формирования профессиональных кадров.

2.Особенности и классификация видов деятельности человека в системе «человек-машина».

3.Общее представление о субъекте профессионального самоопределения и трудовой деятельности.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 10

1.Профессиограмма, психограмма, системное профессиографирование. Схемы анализа трудовой деятельности (Е. М. Иванова, Е. А. Климов, В. Д. Шадриков).

2.Определение понятий «эргатическая система» и «эргатические функции». Основные эргатические функции.

3.Специфика субъектности профессиональной деятельности, психологии труда и инженерной психологии.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 11

1. Типы профессиограмм. Различные схемы профессиографирования. Понятие «формула профессии» (Е. А. Климов). Понятие «аналитическая профессиограмма» (Е. М. Иванова).

2. Понятие «эргономика». Предметы и задачи эргономики.

3. Активизация работоспособности человека на основе методов психофизиологии, эргономики, охраны труда и рекреологии.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 12

1. Факторы эффективности трудовой деятельности, внешние и внутренние мотивационные факторы.

2. Основные концептуальные установки профконсультанта при активизации профессионального самоопределения клиента: с точки зрения готовности человека к профессии, с точки зрения психологии «достоинства» и психологии «полезности», с точки зрения стремления человека быть реальным субъектом профессионального самоопределения.

3. Основные ориентиры самоопределяющегося человека: жизненные сценарии и жизненные стратегии, образ и стиль жизни, социальные роли и социально-профессиональные стереотипы.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 13

1. Основные методы профессиографирования.

2. Основные профориентационные задачи и уровни их решения. Понятие «активизирующая профконсультационная методика». Труд и игра.

3. Методы оценки и оптимизации психических состояний человека.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 14

- 1.Схема переформулирования социального заказа, полученного от некомпетентных лиц на язык психологии труда (Е. А. Климов).
- 2.Понятия «активизация» и «самоактивизация» самоопределяющегося субъекта труда.
- 3.Типологии профессионального и личностного самоопределения (С. П. Струмилин, Е. А. Климов, Дж. Голланд, М. Р. Гинзбург, Э. Фромм).

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 15

- 1.Профессионально значимые свойства личности в структуре ее целенаправленной деятельности.
- 2.Внешние и внутренние профессиональные выборы и их учет в профессиональной консультации.
- 3.Психологическая готовность человека к профессиональной деятельности.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 16

- 1.Формирование профессиональных способностей. Психологические предпосылки подготовки, переподготовки специалистов и повышения квалификации кадров.
- 2.«Мудрость» как исходная позиция психолога-профконсультанта.
- 3.Сущность «рыночной личности» (Э. Фромм). Типы личностного самоопределения (М.Р. Гинзбург).

Преподаватель

А. Н. Губарев

Зав. кафедрой СиГН

Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 17

1. Мотивация профессиональной деятельности. Психология видов учебной работы. Управление формированием личности в учебных заведениях.
2. Основные характеристики элитарно-ориентированного субъекта труда.
3. Эмоциональное напряжение и его влияние на эффективность деятельности.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

Северо-Восточный государственный университет
Кафедра социальных и гуманитарных наук

Дисциплина _Психология труда_
«__» _____ 20__ г.

Билет № 18

1. Психические состояния в деятельности человека.
2. Психологическое «пространство элитарности». Различные уровни рассмотрения проблемы элитарности; специфика элитарности на психологическом уровне.
3. Утомление, его компоненты и причины.

Преподаватель
Зав. кафедрой СиГН

А. Н. Губарев
Г. А. Пустовойт

4. **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

На основании модульно-рейтинговой системы студенты получают оценку «зачтено», если рейтинг по итогам семестра составляет 50 % и выше.

Оценка «зачтено» выставляется в случае, когда студент свободно владеет всем материалом, отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует повышенный уровень сформированности необходимых компетенций.

Оценка «не зачтено» выставляется в случае, когда студент не владеет материалом, не раскрывает содержание поставленных вопросов, демонстрирует уровень сформированности компетенций ниже порогового.

Критерии оценки результатов устного опроса

100 баллов – глубокое знание программного материала, ответы логичны, аргументированы и грамотны, сделаны обоснованные выводы, даны ответы на дополнительные вопросы.

70 баллов – глубокое знание программного материала, ответы логичны, аргументированы и грамотны, сделаны обоснованные выводы, даны ответы на дополнительные вопросы, но допущены погрешности.

50 баллов – достаточное, но не глубокое знание программного материала, не допущено грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, требуются уточняющие вопросы преподавателя.

10 баллов – недостаточное знание программного материала, не допущено грубых ошибок или противоречий, отсутствует аргументированность и последовательность в изложении, грубые ошибки, неправильный ответ или его отсутствие.

Критерии оценки результатов письменного опроса

100 баллов – вопросы раскрыты полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики.

70 баллов – вопросы раскрыты, но нет полного описания всех необходимых элементов.

50 баллов – вопросы раскрыты неполно, есть грубые ошибки, но некоторое понимание раскрываемых понятий.

10 баллов – ответы на вопросы отсутствуют или даны неверно.

Критерии оценки результатов тестирования

100 баллов – 90-100 % правильных ответов.

70 баллов – 75-89 % правильных ответов;

50 баллов – 60-74 % правильных ответов;

10 баллов – 59 % и меньше правильных ответов.

Критерии оценки реферата

100 баллов – выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

70 баллов – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

50 баллов – имеются существенные отступления от требований к реферированию: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

10 баллов – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Работа выполнена не самостоятельно.

Критерии оценки доклада

100 баллов – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими

требованиями к его оформлению; доклад имеет четкую структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объеме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте доклада; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала.

70 баллов – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; доклад имеет четкую структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объеме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала.

50 баллов – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в целом доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; доклад имеет четкую структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объеме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала.

10 баллов – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в докладе отмечены нарушения общих требований к его написанию; есть погрешности в техническом оформлении; в целом доклад имеет четкую структуру, но в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала; в полном объеме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст доклада представляет собой не переработанный текст другого автора (авторов).

Критерии оценки участия в дискуссии

100 баллов – ясно изложена суть обсуждаемой темы, соблюдена логика изложения материала, представлена аргументация, даны ответы на вопросы участников дискуссии.

70 баллов – ясно изложена суть обсуждаемой темы, соблюдена логика изложения материала, не представлена аргументация, даны неверные ответы на вопросы участников дискуссии.

50 баллов – ясно изложена суть обсуждаемой темы, не хватает логики в изложении материала, не представлена аргументация, даны неверные ответы на вопросы участников дискуссии.

10 баллов – плохо понята суть обсуждаемой темы, нет логичности и аргументированности в репликах.

Критерии оценки эссе

100 баллов – Четко сформулирована позиция автора в начале эссе. Поставлены ключевые проблемы. Позиция автора подкреплена аргументами в основной части эссе.

Выявлены причинно-следственные связи. В заключении ясно формулируются выводы. Эссе четко структурировано и логично выстроено.

70 баллов – Четко сформулирована позиция автора в начале эссе. Поставлены ключевые проблемы. Позиция автора недостаточно подкреплена аргументами в основной части эссе. Имеются ошибки в выявлении причинно-следственных связей. В заключении сформулированы выводы. Эссе не имеет ясной структуры и логики.

50 баллов – Сформулирована позиция автора в начале эссе. Обнаруживается неполное понимание проблемы. Позиция автора недостаточно подкреплена аргументами в основной части эссе. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. В заключении имеются выводы. Эссе не имеет ясной структуры и логики.