

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2026 16:54:13
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf109418c1b936f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Психология труда

Специальность	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация	Психологическое обеспечение коммуникаций в служебной деятельности
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	6

Введение

1. Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология труда».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология труда».

3. Разработчик доцент кафедры общей и прикладной психологии Макадей Л.И.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Белашева И.В., заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности

Члены комиссии:

Бондаренко Е.В., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Есаян М.Л., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Представитель организации-работодателя - начальник Межрегионального отдела психологической работы УФСИН Росси по Ставропольскому краю, подполковник внутренней службы Григорян В.Н.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, направленность (профиль) «Психологическое обеспечение коммуникаций в служебной деятельности» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология труда».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-4} - осуществлять системный психологический анализ и оценку ситуаций профессиональной деятельности и их требований к психологическим возможностям (ресурсу) сотрудников	Результат выполненной работы по выделению проблемной ситуацию, подбор психодиагност ического инструментар я в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по подбор психодиагностич еского инструментар я в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по осуществляет подбор психодиагности ческого инструментар я в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах является частично верным	Результат выполненной работы по осуществляет подбор психодиагнос тического инструментар я в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах является верным
ИД-2 _{ОПК-4} – определяет критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала	Допускает ошибки составляет психодиагност ические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационн	Допускает определенные ошибки составляет психодиагностич еские заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационног	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагности ческие заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационног	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагнос тические заключения и разрабатывает рекомендации , направленные на

	ого взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	о взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	о взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы, но допускает незначительные ошибки при использовании решений в проблемной ситуации	оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы
ИД-3 _{ОПК-4} – определяет наиболее подходящие процедуры для измерения профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений в анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Демонстрирует основные знания и умения в определении и анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но не способен выбрать оптимальный вариант её решения	Демонстрирует основные знания и умения, анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но допускает незначительные неточности	Верно определяет и оценивает анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики
ИД-7 _{ОПК-4} – осуществляет оценку и прогноз деятельности профессионала	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений в анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности	Демонстрирует основные знания и умения в определении и анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов	Демонстрирует основные знания и умения, анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Верно определяет и оценивает анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагнос

	применения методов психодиагностики	психодиагностик и, но не способен выбирать оптимальный вариант её решения	ки, но допускает незначительные неточности	тики
<i>Компетенция:</i> ОПК-5. Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1_{ОПК-5} - осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах	Результат выполненной работы по выделению проблемной ситуацию, подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах является частично верным	Результат выполненной работы по осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах является верным
ИД-2_{УК-1} - составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной	Допускает ошибки составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия	Допускает определенные ошибки составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия,	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия,	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию

деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	я, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы, но допускает незначительные ошибки при использовании решений в проблемной ситуации	организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы
ИД-3 _{УК-1} анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений в анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Демонстрирует основные знания и умения в определении и анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но не способен выбрать оптимальный вариант её решения	Демонстрирует основные знания и умения, анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но допускает незначительные неточности	Верно определяет и оценивает анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики
<i>Компетенция:</i> ОПК-6. Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учётом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-6} - осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики человека	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики человека	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования

психики человека с учётом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам и осуществляет диагностику адекватную задачам исследования	человека является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	использован некорректный способ решения задачи	является частично верным	психики человека является верным
ИД-2 _{ОПК-6} - анализирует и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики, учитывая возрастные особенности, особенности факторов риска, возрастных и ситуационных кризисов, а также принадлежности человека к той или иной социальной группе.	Допускает ошибки при осуществлении и поиска, отбора и анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики	Допускает определенные ошибки при осуществлении поиска, отбора и анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики	Без ошибок осуществляет поиск, отбор и анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики, но допускает незначительные ошибки при использовании решений в проблемной ситуации	Без ошибок осуществляет поиск, отбор и систематизацию анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики.
<i>Компетенция: ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-7} - отбирает и применяет методы, адекватные задачам консультирования в области межличностных	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики человека	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики человека использован	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики человека является	Результат выполненной работы по выделению осуществляет подбор инструментария для измерения специфики функционирования психики

отношений, профорientации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	некорректный способ решения задачи	частично верным	человека является верным
ИД-2 _{ОПК-7} – использует соответствующие профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	Допускает ошибки при осуществлении и поиска, отбора и анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики	Допускает определенные ошибки при осуществлении поиска, отбора и анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики	Без ошибок осуществляет поиск, отбор и анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики, но допускает незначительные ошибки при использовании решений в проблемной ситуации	Без ошибок осуществляет поиск, отбор и систематизацию анализа и систематизирует данные методов психологической оценки и диагностики.
<i>Компетенция:</i> ОПК-8. Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-8} - планирует общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников (служащих) в соответствии с задачами (развития, коррекции, реабилитации)	Допускает ошибки составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной	Допускает определенные ошибки составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологичес

	деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	на основе проведенной психодиагностической работы	на основе проведенной психодиагностической работы, но допускает незначительные ошибки при использовании решений в проблемной ситуации	кого климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы
ИД-2 _{ОПК-8} – осуществляет общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников (служащих) в соответствии со служебными или профессиональным и задачами (а также задачами развития, коррекции, реабилитации)	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений в анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Демонстрирует основные знания и умения в определении и анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но не способен выбрать оптимальный вариант её решения	Демонстрирует основные знания и умения, анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но допускает незначительные неточности	Верно определяет и оценивает анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики
<i>Компетенция:</i> ОПК-13. Способен осуществлять психологическую профилактику отклонений в личностном развитии сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, которые приводят к риску профессиональной деформации или асоциального поведения.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-13} – анализирует психическое состояние, особенности личностного развития и социально-психологическую ситуацию сотрудников (личного состава)	Допускает ошибки составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий	Допускает определенные ошибки составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий	Без ошибок осуществляет поиск, составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия,

	профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы, но допускает незначительные ошибки при использовании решений в проблемной ситуации	социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы
ИД-2 _{ОПК-13} – разрабатывает систему мероприятий, направленных на профилактику нарушений и отклонений в социальном статусе и личностном развитии сотрудников, военнослужащих и (или) иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений в анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Демонстрирует основные знания и умения в определении и анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но не способен выбрать оптимальный вариант её решения	Демонстрирует основные знания и умения, анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики, но допускает незначительные неточности	Верно определяет и оценивает анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	Б	Предметом психологии труда является А) трудовая деятельность Б) человек как субъект труда В) психологические особенности работника	ОПК -4
2.	В	Предмет инженерной психологии – это А) процессы информационного взаимодействия человека-оператора Б) трудовая деятельность человека, который пользуется техническими устройствами неверно В) система «человек – машина»	ОПК -4
3.	В	«Профессия» характеризуется А) определенным видом напряженности трудовой деятельности Б) режимом труда и отдыха В) обязательностью определенной подготовки	ОПК -4
4.	<i>Профессионализация</i> - это формирование специфических видов трудовой активности человека на основе развития совокупности профессионально	Субъектом трудовой деятельности работник становится в процессе профессионализации. Дайте определение профессионализации и профессионалу.	ОПК -4

	ориентированных его характеристик (психологических, физиологических, поведенческих, рабочих), обеспечивающих функцию регуляции становления и совершенствования субъекта труда. <i>Профессионал</i> - это специалист в определенной области трудовой деятельности, достигший требуемого уровня мастерства для эффективного выполнения предписанных задач. Выделяют четыре этапа профессионализации: 1) поиск и выбор профессии; 2) освоение профессии; 3) социальная и профессиональная адаптация; 4) выполнение профессиональной деятельности. На каждом из этих этапов происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия.		
5.	Согласно классификации типов профессий по Е.А.Климову выделяют: 1. Человек – живая природа (П). Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры:	Классификация типов профессий по Е.А.Климову	ОПК -4

мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог. 2. Человек – техника (и неживая природа) (Т). Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания. 3. Человек – человек (Ч). Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель. 4. Человек – знаковая система (З). Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы - вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед. 5. Человек – художественный образ (Х). Явления, факты художественного отображения действительности - вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-		
---	--	--

	декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.		
6.	Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости специалиста, А.К. Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную индивидуальную. 1. Специальная, или деятельностная профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике. 2. Социальная профкомпетентность характеризует владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения. 3. Личностная профкомпетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относят способность специалиста планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.	Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости специалиста, А.К. Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную индивидуальную. Дайте им характеристику.	ОПК -4

	4. Индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.		
7.	Система мероприятий, направленная на выявление людей, которые по своим психологическим характеристикам более пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности – это профессиональный отбор специалистов. Профессиональная пригодность - это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью.	Система мероприятий, направленная на выявление людей, которые по своим психологическим характеристикам более пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности – это...? Дайте определение и свяжите это понятие с профессиональной пригодностью.	ОПК -4
8.	Работа Мюнстерберга «Психология и промышленная эффективность» была издана на основе лекционного курса, прочитанного автором в Гарвардском университете. Она посвящена рассмотрению наиболее актуальных для того времени управленческих проблем (профориентация и профотбор, повышение трудовой мотивации, производственной дисциплины, преодоление негативного влияния монотонного труда, снижение интереса к работе и т. п.). По сути, эта работа стала первой попыткой использования психологических принципов в теории	Работы Гуго Мюнстерберга известны в области профессиональной адаптации. Кратко опишите основную суть теории.	ОПК -4

	управления. В первой части рассматриваются требования к работе и критерии выбора тех людей, чьи качества наиболее подходят для ее выполнения. Г. Мюнстерберг доказывал, что наиболее эффективный способ повышения производительности труда – подбирать работникам должности, которые соответствуют их индивидуально-психологическим особенностям, в частности характерологическим и интеллектуальным. На основе изучения вопросов руководства предприятиями им были сформулированы основные принципы, в соответствии с которыми необходимо производить отбор людей на руководящие должности. Исследователь попытался определить, при каких психологических условиях можно получить лучшие результаты от каждого работника. Кроме того, он рассмотрел, как через влияние на потребности работников и их удовлетворение можно добиваться желательных для бизнеса результатов. Таким образом, Гуго Мюнстерберг считается «отцом индустриальной психологии». Большую часть своих исследований он посвятил выработке научных методов отбора «правильных людей на правильные рабочие места».		
9.	Оптант, адепт, адаптант, интернал,	Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и	ОПК -4

мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по Е.А. Климову. 1. Фаза оптанта – человек вынужден сделать профессиональный выбор. 2. Фаза адепта – выбор сделан, происходит осваивание проф.деятельности (освоение профессиональных знаний). Второй этап – вхождение в должность и профессиональная адаптация; характеризуется формированием реального отношения человека к избранной деятельности. 3. Фаза адаптации – (2-3 г) адаптация к профессии, проф.деятельности (освоение профессиональных умений, навыков). Третий этап – становление в должности; характеризуется формированием умений, приобретением навыков прогнозирования и конкретизации социальных ожиданий, связанных с данной проф.деятельностью; накапливается опыт, повышается квалификация, осваиваются новые алгоритмы решения профессиональных задач, повышается готовность к деятельности в нестандартных ситуациях. 4. Фаза интернала – опытный работник, самостоятельный, вошел в профессию. Четвертый этап – человек оценивает свою профессиональную карьеру как лично-значимый факт, удовлетворен результатами собственной активности.	наставник – фазы профессионального развития по Е.А. Климову. Дайте им характеристику.	
---	--	--

	5. Фаза мастерства – способен решать самые сложные профессиональные задачи, имеет свой индивидуальный стиль деятельности; имеет формальные показатели квалификации. 6. Фаза авторитета – мастер в профессиональном кругу его хорошо знают; имеет высокие формальные показатели квалификации, с его мнением считаются в профессиональных кругах. 7. Фаза наставничества – передача опыта молодым.		
10.	Основные направления профориентационной работы являются профконсультация; профинформация профотбор. Профессиональная консультация имеет целью установление соответствия индивидуальных личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии. Профессиональная информация включает в себя сведения о мире профессий, личностных и профессионально важных качествах человека, существенных для самоопределения, о системе учебных заведений и путях получения профессии, о потребностях общества в кадрах. Профессиональный отбор, как правило, осуществляется вне школы в специальных лабораториях и по преимуществу к тем профессиям, которые связаны с условиями	Основные направления профориентационной работы являются профконсультация; профинформация профотбор. Дайте им определение.	ОПК -4

	максимальной трудности. Цель профессионального отбора – выявление пригодности человека к конкретному труду. Следует различать профотбор от профподбора. При проведении профотбора подбирают наиболее соответствующую данной профессии личность, т.е. идут от профессии к личности, а при профподборе подбирают соответствующую данной личности профессию, т.е. идут от личности к профессии.		
11.	Г	Какой метод чаще всего используется в психологии труда: А) метод экспертной оценки; Б) метод анамнеза; В) метод беседы; Г) метод наблюдения.	ОПК - 5
12.	А	Личностные методы направлены на изучение: А) субъекта труда; Б) объекта труда; В) профессиональной среды; Г) квалификации работника.	ОПК - 5
13.	В	Зарождение отечественной психологии труда связано с именем: А) И.П.Павлова; Б) Шпильрейна; В) В.М.Бехтерева; Г) И.М. Сеченова.	ОПК - 5
14.	Наблюдение – это преднамеренное, целенаправленное, систематическое восприятие внешнего поведения человека	Дайте определение методу наблюдения. Перечислите основные его виды.	ОПК - 5

	с целью его последующего анализа и объяснения. Основными видами наблюдения являются: а) наблюдение внутреннее, внешнее, включенное; б) наблюдение стандартизированное и свободное; в) наблюдение сплошное и выборочное.		
15.	Задача констатирующего этапа эксперимента заключается в установлении наличия или отсутствия изучаемого явления, измерения его количественных характеристик. Задача формирующего этапа эксперимента заключается в построении процесса с заданными свойствами.	Каковы основные задачи констатирующего и формирующего эксперимента?	ОПК - 5
16.	К организационным методам, согласно классификации методов по Б.Г.Ананьеву относятся: лонгитудинальный или метод «продольных срезов»; метод «поперечных» срезов или сравнительно-возрастной; комплексный метод. К эмпирическим методам, согласно классификации методов по Б.Г.Ананьеву относятся: обсервационные (наблюдение, самонаблюдение); экспериментальные (лабораторный, полевой, естественный, констатирующий, формирующий, контрольный); биографические методы; анкетирование; беседы, интервью; психодиагностические.	Перечислите методы, которые относятся согласно классификации методов, предложенной Б.Г.Ананьевым к организационным и эмпирическим.	ОПК - 5

17.	К обрабатывающим методам, согласно классификации методов по Б.Г.Ананьеву относятся: - количественные (методы направленные на определение среднеарифметической, коэффициента вариации, критерия – опросники, тесты); - дискриминантный анализ; - корреляционный анализ; - факторный анализ; - качественные (дифференциация по типам, группам, вариантам развития) К интерпретационным методам, согласно классификации методов по Б.Г.Ананьеву относятся: - генетические (описание и интерпретация генетических связей между фазами и уровнями развития – близнецовый метод) - структурные (описание и интерпретация взаимосвязей между отдельными параметрами развития).	Перечислите методы, которые относятся согласно классификации методов, предложенной Б.Г.Ананьевым к обрабатывающим и интерпретационным.	ОПК - 5
18.	Самонаблюдение – наблюдение человека за внутренним планом собственной психической жизни, позволяющее фиксировать ее проявления (переживания, мысли, чувства и др.). Возникает в процессе общения с другими людьми, усвоения социального опыта и средств его осмысления. Играет важную роль в формировании аппарата самосознания и самоконтроля личности.	Дайте определение методу самонаблюдения.	ОПК - 5
19.	Основными этапами проведения	Назовите основные этапе проведения научного	ОПК - 5

научного исследования являются: постановка проблемы, формулирование гипотезы, проверка гипотезы, формулирование выводов. Постановка проблемы – исследователь должен определить, что конкретно он собирается изучать. Перед проведением исследования исследователь должен изучить проблему так, чтобы получилось нечто поддающееся проверке. Формулирование гипотез в отношении предполагаемых причин изучаемого явления – исследователь должен предсказать причины, которые, по его мнению, вызывают интересующее его явление. Проверка гипотезы – исследователь должен: а) собрать данные и б) проанализировать их, используя соответствующие статистические критерии. Чтобы проверить, верна ли гипотеза, исследователи выбирают подходящий для решения этой задачи метод, определяются в отношении условий проведения проверки, измерительных инструментов и количества замеров. Формулирование выводов – учитывая результаты предыдущего этапа, исследователь должен сформулировать заключение о тех причинных связях, которые предполагались в исходных гипотезах.	исследования и дайте им характеристику.	
--	--	--

20.	Эксперимент – один из основных (наряду с наблюдением) методов научного познания вообще – психологического исследования в частности. Отмечается от наблюдения активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное манипулирование одной или несколькими переменными, а регистрацию сопутствующих изменений в поведении изучаемого объекта. Эксперимент предполагает изучение психических особенностей в специально созданных условиях. Лабораторный эксперимент – разновидность эксперимента, проводимого в условиях специально оборудованных помещений, что обеспечивает особенно строгий контроль независимых и зависимых переменных. Естественный эксперимент – особый вид психологического эксперимента. Он проводится в условиях, близких к обычной деятельности испытуемого, который не знает, что он является объектом исследования. (Пример: Истомина З.М. говорит о том, что через ситуацию игры в магазин ребенок запоминает счет, название предметов, их классификации и т.д.) Автором естественного эксперимента является Лазурский А.Ф. Констатирующий эксперимент –	Дайте определение эксперименту и его основным видам.	ОПК - 5
-----	---	---	---------

	фиксируется некоторый показатель детского развития в сфере эмоциональной, интеллектуальной, волевой и т.д. Формирующий эксперимент – согласно положению Л.С. Выготского, подлинное изучение закономерностей развития того или иного процесса возможно лишь в процессе его формирования. Контрольный эксперимент – предполагает проведение исследования, повторяющего в основных своих моментах исследование констатирующего этапа. Степень различий в полученных показателях на первом и третьем этапах исследования – свидетельство адекватности избранных экспериментатором условий, способных оказать влияние на развитие тех или иных сторон детского развития.		
21.	Б	Главная задача психологии труда: А) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований; Б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека; В) исследование художественного творчества; Г) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности.	ОПК - 6
22.	В	Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются: А) мыслительные; Б) аттенционные; В) индивидуально-типологические;	ОПК - 6

		Г) мнемические	
23.	Г	Индивидуальны й стиль в работе нужен для: А) роста карьеры; Б) предотвращения утомления; В) освоения профессии; Г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ	ОПК - 6
24.	Напряжение, вызванное однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями к концентрации и устойчивости внимания – это монотония. Монотония - напряжение, вызванное однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями, как к концентрации, так и к устойчивости внимания. М. И. Виноградов предлагает следующие пять мероприятий по борьбе с монотонностью вообще, а при поточном производстве - особенно: 1) объединение слишком простых и монотонных операций в более сложные и разнообразные по содержанию; 2) периодическую смену операций, выполняемых каждым работником, т. е. совмещение операций; 3) периодические изменения ритма работы; 4) введение дополнительного перерыва; 5) введение посторонних раздражителей, таких как функциональная музыка (музыка, звучащая в цехе во время работы).	Напряжение, вызванное однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями к концентрации и устойчивости внимания - это...? Как бороться с этим явлением?	ОПК - 6

25.	Согласно точке зрения К. К. Платонова, деятельность специалиста может быть описана одной из трех моделей: нормативной, экспертной и эмпирической. 1. <i>Нормативная модель</i> строится на основе требований законов, приказов, инструкций, наставлений, в которых закреплены требования к личности специалиста, характеру его взаимодействия со средой, орудиями и средствами труда, результатам его труда. 2. <i>Экспертная модель</i> представляет собой совокупное мнение компетентных специалистов, имеющих значительный опыт и высокие результаты в профессиональной деятельности, позволяющее составить объективное мнение о различных аспектах профессиональной деятельности и роли отдельных функций психики человека в ее результативности. 3. <i>Эмпирическая модель</i> представляет собой описание требований к индивидуальным качествам специалиста, составленное на основе психодиагностических данных наиболее успешных специалистов.	По К.К. Платонову профессиональная деятельность может быть описана с использованием следующих моделей: нормативной, экспертной, эмпирической. Дайте им характеристику.	ОПК - 6
26.	Способности, проявляющиеся в различных деятельности, называются общими. К общим способностям относят те, от наличия которых зависят успехи человека в самых разных областях	Способности, проявляющиеся в различных деятельности, называются...? Дайте им характеристику.	ОПК - 6

	деятельности. К ним можно отнести способности, отражающие скорость и специфику протекания мыслительных процессов, таких как память, внимание, концентрация. Так же к общим способностям относится общая координация и точность движений, специфика речевой функции и некоторые другие. Таким образом, под общими способностями понимают способности, свойственные большинству людей.		
27.	Процесс профессиональной адаптации в общем виде включает в себя два этапа: подготовительный и непосредственно адаптационный. На подготовительном этапе необходимо учитывать биологические, физиологические и психологические аспекты развития организма, способность его приспосабливаться к новой среде и режиму труда. Важным условием профессиональной адаптации на подготовительном этапе является диагностика способностей к будущей работе. Основной этап профессиональной адаптации начинается непосредственно при включении в трудовую деятельность. Виды профессиональной адаптации: Первичная адаптация предполагает приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности. Вторичная адаптация подразумевает	Профессиональной адаптацией называется процесс перестройки и приспособления личностных, энергетических, информационных, операционных и других систем субъекта труда к особенностям трудовой деятельности в целях наиболее эффективной его саморегуляции. Дайте ему характеристику, перечислите основные виды.	ОПК - 6

	приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности (меняющих область деятельности или профессиональную роль). Активная адаптация предполагает, что индивид сам стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее. Пассивная адаптация - индивид не стремится к такому воздействию и изменению.		
28.	Можно выделить три основных источника профессиональных конфликтов: организация трудового процесса (организационные конфликты), межличностные отношения в системе «руководитель–работник», «работник–работник» (конфликты взаимоотношений), конфликтогенные личности. К <i>организационным причинам</i> конфликтов относятся: нерациональное использование рабочего времени, дисциплинарные нарушения, неорганизованное рабочее пространство и т.п. К <i>конфликтам взаимоотношений</i> относятся конфликты на почве борьбы за лидерство, неэффективный стиль руководства, наличие необоснованных привилегий и т.п.. Наконец, можно говорить о существовании <i>конфликтогенных</i>	Профессиональным конфликтом называется столкновение противоположно направленных мыслей, побуждений, действий людей и их групп, обусловленное выполнением людьми профессиональных ролей. Дайте характеристику основным источникам профессиональных конфликтов.	ОПК - 6

	<i>личностей</i>, которые как бы генерируют вокруг себя зону повышенной конфликтности, внося в свои социальные связи элемент собственной внутренней противоречивости и агрессивности. Таким образом, любой реально возникающий профессиональный конфликт должен быть проанализирован на трех уровнях: а) с точки зрения объективных особенностей организации трудового процесса; б) с точки зрения социально-психологических особенностей коллектива, конкретных межличностных отношений; в) с точки зрения возрастных, половых, индивидуально-психологических особенностей его участников.		
29.	Теория приобретенных потребностей принадлежит Дэвиду Макклелланду. Теория мотивации Макклелланда была создана в 1940 году. В модели мотивации, созданной МакКлелландом, рассматриваются потребности высших уровней. Власть, успех и причастность – именно эти потребности были выделены автором, как присущие людям. Потребность власти может быть выражена в качестве желания воздействия на других людей. Люди, которые обладают потребностью власти, в большинстве случаев проявляют себя	Кто является автором теории приобретенных потребностей? Дайте ей характеристику.	ОПК - 6

	как откровенные и энергичные люди, они не боятся конфронтации и стремятся отстаивать первоначальные позиции. Чаще всего эти люди являются хорошими ораторами, требуя к себе повышенного внимания со стороны других. Потребность в успехе можно обнаружить где-то между потребностью в самовыражении и потребности в уважении. потребность в успехе может быть удовлетворена не провозглашением успеха конкретного человека, что может лишь подтвердить его статус, а процессом доведения определенной работы до успешного завершения. Люди, которым в большой степени присуща потребность успеха, рискуют умеренно, им нравятся ситуации, в которых они смогут брать на себя личную ответственность в процессе поиска решения проблемы. Потребность соучастия в теории Макклелланда по-другому, потребность в дружеских отношениях с окружающими. Таким сотрудникам важно мнение других о себе, важен их статус. Таких сотрудников опытные руководители отправляют на задачи, связанные со сферой услуг, с общением с клиентами.		
30.	Ш. Бюллер рассматривает профессиональное самоопределение, как врождённое свойство сознания, а так же	Ш.Бюллер является одной из разработчиков структурного подхода к исследованию профессионального самоопределения личности. В чем	ОПК - 6

	движущую силу развития личности. По её мнению, профессиональное самоопределение это во-первых «способность индивидуума ставить такие цели, которые наиболее адекватны его внутренней сути», а во-вторых это «целевые структуры личности».	его суть?	
31.	Б	Явление наложения навыков друг на друга и дальнейшего их разрушения называется: А) развитием навыков; Б) интерференцией навыков; В) интериоризацией навыков; Г) формированием навыков.	ОПК - 7
32.	В	Индивидуальный стиль трудовой деятельности: А) способствует повышению эффективности трудовой деятельности; Б) препятствует повышению эффективности трудовой деятельности; В) формируется в течение всей жизни человека; Г) формируется до начала профессиональной деятельности	ОПК - 7
33.	А	Одной из первых теорий трудовой мотивации была теория: А) Тейлора; Б) Аткинсона; В) Адамса; Г) Врума	ОПК - 7
34.	Человек обретает индивидуальный стиль деятельности со стабильными результатами и имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником на стадии мастерства. Работник может решать и простые и	Человек обретает индивидуальный стиль деятельности со стабильными результатами и имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником на стадии... В чем ее суть?	ОПК - 7

	самые трудные профессиональные задачи. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели своей квалификации (разряд, категорию, звание).		
35.	Сложная система управления, составным элементом которой является человек-оператор (или группа операторов) – это эргатическая система. Эргатическая система - это сложная система управления, составной элемент которой - человек-оператор (или группа операторов), например, система управления самолетом, диспетчерская служба вокзала, аэропорта. Сложная целеустремленная система, включающая человека (группу людей), техническое устройство (средств деятельности), объект деятельности и среду, в которой находится человек. На первом этапе исследований целью оптимизации эргатической системы считалось приспособление человека к техническому устройству. На втором этапе идет приспособление	Сложная система управления, составным элементом которой является человек-оператор (или группа операторов) - это...? Дайте характеристику этого понятия.	ОПК - 7

	технического устройства к человеку, его психологическим, физиологическим, антропометрическим и другим характеристикам. Для третьего этапа характерно рассмотрение эргатической системы с позиций анализа человеческого фактора как ее совокупного интегрального качества. При этом не человек рассматривается как рядовое звено, включенное в техническую систему, а техническое устройство - как средство, включенное в деятельность человека-оператора. Именно человек порождает и трансформирует цели функционирования эргатической системы, достигает их с помощью технического устройства.		
36.	Динамика работоспособности имеет несколько стадий. Стадия вработывания (нарастающей работоспособности) - отмечается некоторое Увеличение продуктивности труда, усиление обменных процессов, деятельности нервной и сердечно-сосудистой системы, возрастание активности психических процессов; возможна гиперреакция организма, неустойчивость рабочих действий, ухудшение скорости и точности восприятия и т. п. Стадия устойчивой работоспособности - проявляется в наиболее высокой и	Какова динамика работоспособности?	ОПК - 7

стабильной продуктивности и надежности труда, адекватности функциональных реакций величине рабочей нагрузки, устойчивости психических процессов, оптимальности волевых усилий, чувстве удовлетворенности процессом и результатами труда. Стадия снижения работоспособности (развивающегося утомления) - вначале характеризуется возникновением чувства усталости, снижением интереса к текущей работе, затем нарастает напряженность психических и физиологических функций, увеличиваются волевые усилия для сохранения необходимой продуктивности и качества деятельности и, наконец, при продолжении работы нарушаются профессиональные параметры деятельности - снижается производительность труда, появляются ошибочные действия, падает мотивация к труду, ухудшается общее самочувствие, настроение. Иногда в конце этой стадии может возникнуть либо фаза срыва - полная дискоординация функций организма и отказ от работы, либо фаза конечного порыва - сознательная мобилизация оставшихся психических и физиологических резервов с временным, резким повышением эффективности труда.		
---	--	--

	Стадия восстановления работоспособности характеризуется развитием восстановительных процессов в организме, снижением психического напряжения и накоплением функциональных резервов. Различают текущее восстановление - в процессе работы после завершения ее наиболее напряженных этапов; срочное восстановление - непосредственно после окончания всей работы; отставленное восстановление - на протяжении многих часов после завершения работы; медико-психологическая реабилитация - восстановление после острых и хронических рабочих перенапряжений с применением активных средств воздействия на психические, физиологические и физические функции и качества субъекта труда.		
37.	Под трудовым постом понимают ограниченную вследствие разделения труда и зафиксированную документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов). В совокупности своих различных признаков трудовой пост выступает многомерным и обладающим разными	Трудовой пост и его структура?	ОПК - 7

	признаками системным образованием, основными составляющими которого являются: - социально заданные цели и представления о результате труда; - заданный предмет (исходные материалы, объекты, процессы - предметные, информационные, социальные, биологические); - система средств труда; - система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций); - система прав работника; - производственная среда (предметные и социальные условия труда).		
38.	Трудовой кодекс РФ - свод законов о труде, с помощью которых регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями. С помощью этих законов устанавливаются основные права и обязанности сторон, участвующих в трудовом процессе. С помощью ТК создаются оптимальные условия для труда и находится соглашение в трудовых спорах по законам. ТК гарантирует работникам право на защиту достоинства, социальное страхование, возмещение вреда, причиненного здоровью работника в процессе труда. Трудовой кодекс РФ был принят в действие 30.12. 2001 года и имеет	Что такое трудовой кодекс РФ?	ОПК - 7

	обозначение 197-ФЗ. В процессе использования ТК по мере необходимости в него вносятся изменения и дополнения, связанные с новыми требованиями трудовой жизни. ТК версии 2016 года состоит из 424 статьи, размещенных в 62 главах, 14 разделах и 6 частях.		
39.	Род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования – это профессия. Профессия - устойчивый и относительно широкий род трудовой деятельности, являющийся источником дохода, предусматривающий определенную совокупность теоретических знаний, практического опыта и трудовых навыков и определяемый разделением труда, а также его функциональным содержанием; большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельностью.	Дайте определение профессии?	ОПК - 7
40.	Резюме - это документ, в котором содержится информация об образовании, профессиональной квалификации, соответствующем опыте работы, навыках и заметные достижения. Вместе с сопроводительным письмом резюме отправляют работодателю для рассмотрения на желаемую должность.	Что такое резюме?	ОПК - 7
41.	А	Кем из ученых впервые был предложен термин «эргономика»?	ОПК - 8

		А) В.Н. Мясищевым и В.М.Бехтеревым Б) З.Фрейдом и А.Фрейд В) К.Марелом и А.Маслоу Г) Л. Колберг и Е. Макобби	
42.	В	Для чего чаще всего используют эксперимент в профессиографии? А) для определения максимума производительности труда Б) для оптимизации условий труда В) для проверки психограммы Г) для выявления проблемных зон в организации труда	ОПК - 8
43.	В	Кем были сформулированы принципы профессиографирования? А) Е.А.Климовым Б) Э.Эриксоном В) К.К.Платоновым Г) А.И.Губиноким	ОПК - 8
44.	Профессиональная подготовка – это деятельность по выявлению сущности, содержания и по практическому осуществлению профессионального обучения и воспитания, а также непрерывного образования кадров.	Дайте определение профессиональной подготовки.	ОПК - 8
45.	В качестве основных показателей профессионализации Ю.П. Поваренков выделяет: - профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям; - профессиональная идентичность	В качестве основных показателей профессионализации Ю.П. Поваренков выделяет профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость. Дайте им определение.	ОПК - 8

	отражает степень значимости для человека профессии и профессионализации в целом как средства реализации собственного профессионально-личностного потенциала. - Наиболее сложным является показатель профессиональной зрелости, характеризующий уровень сформированности личностного контура регулирования процесса профессионального развития и осознания собственных личностных возможностей.		
46.	Важнейшей составляющей самоопределения, согласно Е.А. Климову, является формирование профессионального самосознания, в структуре которого выделяются: 1 Осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности («мы – инженеры»). 2 Оценка своего соответствия профессиональным эталонам и своего места в сообществе согласно системе социальных ролей (новичок, один из лучших специалистов и пр.). 3 Знание человека о степени его признания в социальной группе («меня считают хорошим специалистом»). 4 Знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования,	Е.Н. Климов составляющей самоопределения выделяет формирование профессионального самосознания. Дайте характеристику структуры профессионального самосознания.	ОПК - 8

	индивидуальных способах успешного действия, о своем индивидуальном стиле деятельности. 5 Представление о себе и своей работе в будущем.		
47.	Н.С. Пряжниковым предложена модель профессионального самоопределения личности, которая включает в себя следующие компоненты: 1 Осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения). 2 Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда. 3 Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели-мечты. 4 Определение ближайших профессиональных целей как этапов достижения дальней цели. 5 Поиск информации о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональным учебным заведениям и местам трудоустройства. 6 Представление о возможных трудностях достижения профессиональных целей, о личностных качествах, способствующих реализации намеченных планов.	Модель профессионального самоопределения личности по Н.С.Пряжникову.	ОПК - 8

	7 Наличие резервных вариантов выбора в случае неудачи по основному варианту самоопределения. 8 Начало практической реализации личной профессиональной перспективы, постоянная корректировка планов по принципу обратной связи.		
48.	Процесс формирования профессиональной пригодности, ее развития на всем пути профессионализации субъекта деятельности проходит ряд этапов: 1 Трудовое обучение и воспитание (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности в нем и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков. 2 Профессиональная ориентация – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов. 3 Профессиональный отбор – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии (на этом этапе	Какие этапы формирования профессиональной пригодности проходит в своей профессионализации субъект труда?	ОПК - 8

	возможно также решение задач распределения специалистов, комплектование учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т.д.). 4 Профессиональная подготовка – обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности. 5 Профессиональная адаптация – разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности, обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса. 6 Профессиональная деятельность – обеспечение рациональной организации труда (регламентации), условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом. 7 Профессиональная аттестация – периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций		
--	--	--	--

	по должностным назначениям, перемещениям, а также по направлению на учебу, переподготовку. 8 Профессиональная реабилитация – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач.		
49.	В качестве основных характеристик способностей были выделены следующие: 1 Способности характеризуются родовыми свойствами, следовательно, в том или ином виде они присущи всем людям, не страдающим органическими дефектами (общие способности). 2 Способности существуют до деятельности, но развиваются только в процессе деятельности (В.Д. Шадриков). Результаты деятельности, обобщаясь и закрепляясь в человеке, оказывают влияние на развитие его способностей. 3 Индивидуальная степень выраженности способностей зависит от природных данных человека (задатков). 4 Способности – это не знания, умения, навыки индивида, а средства (внутренние условия) их приобретения.	Способности – это индивидуально-психологические возможности субъекта, которые определяют качественные и количественные показатели освоения и дальнейшего выполнения деятельности. Они проявляются в скорости и точности выполнения деятельности. В качестве основных характеристик способностей были выделены следующие...	ОПК - 8
50.	Принцип детерминизма заключается в	Связь психологии труда со всеми отраслями психологии	ОПК - 8

том, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Согласно данному принципу, условия и характер трудовой деятельности влияют на психику человека. Принцип единства сознания и деятельности раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельностью. С одной стороны, сознание развивается в трудовой деятельности, с другой – сознание определяет характер и содержание труда, так как трудовая деятельность реализуется человеком, который может ее совершенствовать. Принцип развития психики в деятельности раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствования психических функций, процессов и свойств личности при овладении человеком трудовой деятельностью. В процессе освоения трудовой деятельности человек усваивает накопленный опыт, под влиянием которого развивается его психика. Кроме рассмотренных выше принципов при организации исследований в области психологии труда в последнее десятилетие важное значение приобретают общенаучные принципы системности, антропоцентризма и	сопровождается опорой на основные принципы психологической теории деятельности и общие закономерности развития и функционирования психики человека. Перечислите принципы психологической теории и дайте им характеристику.	
--	---	--

специфичности. Принцип системности выступает как общий методологический подход к анализу психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система, не сводимая к сумме ее элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами. Каждая система является элементом другой, более сложной системы. Этот принцип направляет научное исследование на изучение элементов системы трудовой деятельности и их функций в данной системе. Принцип антропоцентризма фиксирует центральное положение человека в структуре трудовой деятельности, его активную позицию по отношению к окружающей среде. Результатом активного взаимодействия человека со средой в процессе трудовой деятельности является преобразование среды и изменение самого человека. Посредством своей активности человек преодолевает внешние и внутренние ограничения и способен подняться над ситуацией, найти эффективный способ преобразования среды в условиях дефицита информации, времени и возможностей. Принцип специфичности предполагает учет особенностей характера и форм		
---	--	--

	различных видов трудовой деятельности, которые обусловлены специфическими для каждого вида труда условиями и требованиями к человеку. Трудовая деятельность имеет общую структуру, но в зависимости от специфики труда реализуется характерным для конкретной деятельности.		
51.	Б	Ориентация на изучение более устойчивых, стабильных свойств, дифференцирующих людей по эффективности труда – это специфика психогаммы для... А) самоопределения Б) профотбора В) профконсультирования Г) рационализации условий труда	ОПК - 13
52.	А	Какое свойство нервной системы является основным фактором, обуславливающим возможность длительной сосредоточенности на чем-либо? А) сила нервной системы Б) подвижность нервных процессов В) уравновешенность нервных процессов Г) восприимчивость нервной системы	ОПК - 13
53.	А	Для уменьшения эффекта какого явления Д.Уолф предлагал переходить к тренировке другого навыка только после усвоения предыдущего? А) интерференции Б) обобщенности В) автоматизации Г) структурированности	ОПК - 13
54.	В основе концепции Э. Мэйо лежат следующие принципы: • человек представляет собой социальное животное, включенное в рамки	Э. Мэйо показал особую роль человеческого и группового факторов в трудовой деятельности и развил основы социального менеджмента. Какие принципы лежали в основе концепции Э.Мэйо?	ОПК - 13

	групповых взаимоотношений; • жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой; • руководители промышленных предприятий должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию.		
55.	Предметом психологии труда выступает психологический уровень субъектно-объектных отношений в процессе трудовой деятельности. Субъект труда – отдельный работник или профессиональная группа, активно и целенаправленно преобразующие действительность (материальную, духовную) в процессе труда. Предмет труда – это совокупность предметов и явлений, с которыми взаимодействует человек в процессе труда. Условия труда – система социальных, санитарно-гигиенических и физических характеристик производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Средства труда – совокупность орудий, усиливающих возможности человека в процессе взаимодействия с предметом труда.	Внешняя характеристика трудовой деятельности осуществляется через понятия субъекта и объекта труда, предмета, условий и средств деятельности. Дайте определение этим понятиям.	ОПК - 13
56.	Профессиональная адаптация – процесс	Дайте определение профессиональной адаптации.	ОПК - 13

	становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человеком процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.		
57.	Первичная адаптация – осуществляется в период первоначального включения молодых сотрудников (не имеющих опыта профессиональной деятельности) в деятельность профессиональной группы. Вторичная адаптация – процесс приспособления специалиста к изменениям профессиональной деятельности, вызванным его переходом на новое место работы, в другой коллектив, техническими, технологическими и организационными нововведениями.	При рассмотрении этапов включения специалиста в производство выделяется адаптация первичная и вторичная. Дайте им определение.	ОПК - 13
58.	Адаптированность – динамическое равновесие в системе «человек – профессиональная среда», проявляющаяся в успешности деятельности.	Результатом процесса адаптации является состояние адаптированности специалиста. Дайте определение адаптированности.	ОПК - 13
59.	Среда, где осуществляется деятельность специалистов, характеризующаяся санитарно-гигиеническими, психофизиологическими, психологическими, социально-психологическими и культурными факторами.	Дайте определение профессиональной среды.	ОПК - 13
60.	Сознательная целенаправленная	Дайте определение деятельности	ОПК - 13

	активность по преобразованию действительности, усвоению знаний, умений и навыков, созданию материальных и духовных ценностей.		
--	---	--	--

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием терминов. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ неполный, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.