

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 05.06.2026 12:12:48
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf10941a1c193611

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 (МОДУЛЮ)
Психология труда

Направление подготовки	37.03.01 Психология
Направленность (профиль)	Психологическое консультирование
Год начала обучения	2026 г.
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	4

Введение

1. Назначение: для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология труда»

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «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 Заика Е.В., директор ГБОУ «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Ставрополя

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» 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

Уровни сформированности и компетенции(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
ИД-1 _{УК-6} – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Не способен описать принципы, средства, методы обеспечения безопасности и сохранения здоровья при взаимодействии человека с различной средой обитания	Описывает некоторые принципы, средства, методы обеспечения безопасности и сохранения здоровья при взаимодействии человека с различной средой обитания с помощью наводящих вопросов	Раскрывает большинство принципов, средств и методов обеспечения безопасности и сохранения здоровья при взаимодействии человека с различной средой обитания, в том числе в условиях образовательной среды (отсутствуют ответы на дополнительные вопросы преподавателя)	Разрабатывать и презентовать программу для общественных и государственных организаций о психологических услугах в области здоровья
ИД-2 _{УК-6} – определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста				
ИД-3 _{УК-6} – оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста				

ИД-1 – профессиональный уровень решения задач психодиагностики	ОПК-3. Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для психодиагностики в заданной области исследований и практики.			
В результате обучения по дисциплине профессионального уровня (модуль): ИД-1 – ОПК-3 – подбирает адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки с учетом возраста, пола и принадлежности обследуемого к социальной, этнической, профессиональной и др. социальным группам	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является верным, но использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является частично верным	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования
				является верным
ИД-2 – ОПК-3 – осуществляет сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики	Не способен разработать и реализовать программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов	Допускает существенные ошибки при разработке и реализации программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, но допускает незначительные ошибки при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост,	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, используя психологические технологии, ориентированные на личностный

		карьеры, снижение конфликтотенно сти в семье и коллективе	профориентаци ю и планирование карьеры, снижение конфликтотенно сти в семье и коллективе	рост, профориентац ию и планирование карьеры, снижение конфликтотен ности в семье и коллективе
ИД-3 _{ОПК-3} составляет протоколы отчеты результатам психологической диагностики и психометрически х процедур	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений при оказании психологической помощи социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально- психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтотенно сти в семье и коллективе	Демонстрирует существенные ошибки при оказании психологической помощи социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально- психологических особенностей; психологические технологии, ориентированны е на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтотенно сти в семье и коллективе, не позволяющие	Демонстрирует умение без ошибок оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, но допускает незначительные ошибки в применении психологически х приемов воздействия на людей с учетом индивидуально- психологически х особенностей; психологически х технологий, ориентированны х на личностный рост, профориентаци ю и планирование карьеры, снижение конфликтотенно сти в семье и	Демонстрирует умение без ошибок оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально- психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтотен ности в семье

		установить качество достигнутого результата	коллективе.	и коллективе.
<i>Компетенция:</i> ОПК-4. Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-4} - определяет основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения в программах профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является частично верным и использован некорректный способ решения задачи	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является верным, но есть неточности	Результат по оказанию психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, с опорой на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов является верным
ИД-2 _{ОПК-4} - применяет способы оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или)	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений при оказании психологической помощи социальным	Демонстрирует существенные ошибки при оказании психологической помощи социальным группам и отдельным лицам	Демонстрирует умение без ошибок оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных	Демонстрирует умение без ошибок оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных

организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе	в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, не позволяющие установить качество достигнутого результата	жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, но допускает незначительные ошибки в применении психологических приемов воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.	жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.
--	---	---	---	--

Компетенция: ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-5} - организует мероприятия профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является неверным и (или)	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме
--	--	--	---	--

		использован некорректный способ решения задачи	является верным, но использован некорректный способ решения задачи	исследования является частично верным	исследования и определению проблемы и задачи исследования является верным
ИД-2 _{ОПК-5} применяет стандартные программы психологическог о сопровождения, развития и коррекции в основных областях деятельности психолога	-	Не способен разработать и реализовать программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально- психологических особенностей, жизненных планов	Допускает существенные ошибки при разработке и реализации программы оказания психологической помощи, психологическог о консультировани я с учетом индивидуально- психологических особенностей, жизненных планов, при использовании психологических технологий, ориентированны х на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтогеннос ти в семье и коллективе	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологическо й помощи, психологическо го консультирован ия с учетом индивидуально- психологически х особенностей, жизненных планов, но допускает незначительные ошибки при использовании психологически х технологий, ориентированны х на личностный рост, профориентаци ю и планирование карьеры, снижение конфликтогенно сти в семье и коллективе	Без ошибок разрабатывает и реализовывае т программы оказания психологичес кой помощи, психологичес кого консультиров ания с учетом индивидуальн о- психологичес ких особенностей, жизненных планов, используя психологичес кие технологии, ориентирован ные на личностный рост, профориентац ию и планирование карьеры, снижение конфликтоген ности в семье и коллективе

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	Вид контроля, аттестации	Время на выполнение задания
1.	Б	Предметом психологии труда является А) трудовая деятельность Б) человек как субъект труда В) психологические особенности работника	УК -6	Текущая аттестация	1 минута
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»	УК -6	Текущая аттестация	1 минута
3.	В	«Профессия» характеризуется А) определенным видом напряженности трудовой деятельности Б) режимом труда и отдыха В) обязательностью определенной подготовки	УК -6	Текущая аттестация	1 минута
4.	<i>Профессионализация</i> - это формирование специфических видов трудовой активности человека на основе развития совокупности профессионально ориентированных его характеристик (психологических, физиологических, поведенческих, рабочих),	Субъектом трудовой деятельности работник становится в процессе профессионализации. Дайте определение профессионализации и профессионалу.	УК -6	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог. 2. Человек – техника (и неживая природа) (Т). Работники имеют дело с неживыми,	Классификация типов профессий по Е.А.Климову	УК -6	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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.	Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости	УК -6	Промежуточная	3 минуты

	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. 4. Индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.	специалиста, А.К. Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную индивидуальную. Дайте им характеристику.		аттестация	
--	--	---	--	-------------------	--

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.	УК -6	Промежуточная аттестация	3 минуты
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 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	Работы Гуго Мюнстерберга известны в области профессиональной адаптации. Кратко опишите основную суть теории.	УК -6	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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, 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	Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по Е.А. Климову. Дайте им характеристику.	УК -6	Промежуточная аттестация	3 минуты

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. 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 максимальной трудности. Цель профессионального отбора – выявление пригодности человека к конкретному труду. Следует различать профотбор от профподбора. При проведении профотбора подбирают наиболее соответствующую данной профессии	Основные направления профориентационной работы являются профконсультация; профинформация профотбор. Дайте им определение.	УК -6	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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 - 3	Текущая аттестация	1 минута
12.	А	Личностные методы направлены на изучение: А) субъекта труда; Б) объекта труда; В) профессиональной среды; Г) квалификации работника.	ОПК - 3	Текущая аттестация	1 минута
13.	В	Зарождение отечественной психологии труда связано с именем: А) И.П.Павлова; Б) Шпильрейна; В) В.М.Бехтерева; Г) И.М. Сеченова.	ОПК - 3	Текущая аттестация	1 минута
14.	Наблюдение – это преднамеренное, целенаправленное, систематическое восприятие внешнего поведения человека 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.	Дайте определение методу наблюдения. Перечислите основные его виды.	ОПК - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты

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 - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты
16.	К организационным методам, согласно классификации методов по Б.Г.Ананьеву относятся: лонгитюдинальный 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 - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты
17.	К обрабатываемым методам, согласно классификации методов по Б.Г.Ананьеву относятся: - количественные (методы направленные на определение среднеарифметической, коэффициента вариации, критерия – опросники, тесты);	Перечислите методы, которые относятся согласно классификации методов, предложенной Б.Г.Ананьевым к обрабатываемым и интерпретационным.	ОПК - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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).				
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 - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты
19.	Основными этапами проведения 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	Назовите основные этапе проведения научного исследования и дайте им характеристику.	ОПК - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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.				
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	Дайте определение эксперименту и его основным видам.	ОПК - 3	Промежуточная аттестация	3 минуты

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.) Автор естественного эксперимента является Лазурский А.Ф. Констатирующий эксперимент – 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 - 4	Текущая аттестация	1 минута
22.	В	Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются: А) мыслительные; Б) аттенционные; В) индивидуально-типологические; Г) мнемические	ОПК - 4	Текущая аттестация	1 минута
23.	Г	Индивидуальны й стиль в работе нужен для:	ОПК - 4	Текущая аттестация	1 минута

		А) роста карьеры; Б) предотвращения утомления; В) освоения профессии; Г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ			
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 - 4	Промежуточная аттестация	3 минуты
25.	Согласно точке зрения К. К. Платонова,	По К.К. Платонову профессиональная	ОПК - 4	Промежуточ	3 минуты

	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.	деятельность может быть описана с использованием следующих моделей: нормативной, экспертной, эмпирической. Дайте им характеристику.		ная аттестация	
26.	Способности, проявляющиеся в различных деятельности, называются общими. К общим способностям относят те, от наличия которых зависят успехи человека в самых разных областях деятельности. К ним можно отнести	Способности, проявляющиеся в различных деятельности, называются...? Дайте им характеристику.	ОПК - 4	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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 приспособляться 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 приспособление сотрудников, имеющих	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 - 4	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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 личностей</i>, которые как бы генерируют вокруг себя зону повышенной	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 - 4	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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 как откровенные и энергичные люди, они не боятся конфронтации и стремятся	Кто является автором теории приобретенных потребностей? Дайте ей характеристику.	ОПК - 4	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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. Бюлер рассматривает профессиональное самоопределение, как врождённое свойство сознания, а так же движущую силу развития личности. По её мнению, профессиональное	Ш.Бюллер является одной из разработчиков структурного подхода к исследованию профессионального самоопределения личности. В чем его суть?	ОПК - 4	Промежуточная аттестация	3 минуты

	самоопределение это во-первых «способность индивидуума ставить такие цели, которые наиболее адекватны его внутренней сути», а во-вторых это «целевые структуры личности».				
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 - 5	Текущая аттестация	1 минута
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 - 5	Текущая аттестация	1 минута
33.	А	Одной из первых теорий трудовой мотивации была теория: А) Тейлора; Б) Аткинсона; В) Адамса; Г) Врума	ОПК - 5	Текущая аттестация	1 минута
34.	Человек обретает индивидуальный стиль деятельности со стабильными результатами и имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником на стадии мастерства.	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 - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты

	Работник может решать и простые и 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.	Сложная система управления, составным элементом которой является человек-оператор (или группа операторов) - это...? Дайте характеристику этого понятия.	ОПК - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты

	На втором этапе идет приспособление 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 -	Какова динамика работоспособности?	ОПК - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты

	проявляется в наиболее высокой и 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 признаками системным образованием,	Трудовой пост и его структура?	ОПК - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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 обозначение 197-ФЗ. В процессе	Что такое трудовой кодекс РФ?	ОПК - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты

	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 - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты
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 - 5	Промежуточная аттестация	3 минуты

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».

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

