
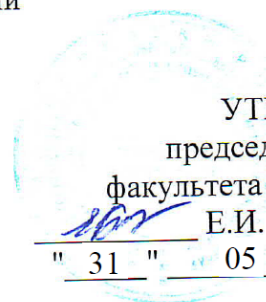


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского»

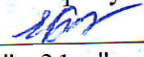
Факультет психологии

СОГЛАСОВАНО
заведующий кафедрой
социальной психологии

 Л.Н. Аксеновская
" 31 " 05 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
председатель НМК
факультета психологии

 Е.И. Балакирева
" 31 " 05 2023 г.

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Психология труда и управления

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

очная

Саратов,

2023

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения	Виды заданий и оценочных средств
<p>УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>1.1_ Б.УК-2. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач.</p>	<p>Знать: элементарные знания, полученные за время прочтения курса; Уметь: свободно оперировать психологическими понятиями; работать с теоретическими первоисточниками и хрестоматиями Владеть: культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений</p>	<p>Подготовка вопросов к лекции; участие в обсуждениях.</p>
	<p>2.1_ Б.УК-2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая я, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Знать: правовую основу работы психолога практика Уметь: находить оптимальный способ реализации управленческой задачи Владеть: навыками решения управленческих задач в рамках правового поля</p>	
	<p>3.1_ Б.УК-2. Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p>	<p>Знать: особенности постановки научно-исследовательских и практических задач Уметь: формулировать и решать практические задачи на основе различных психологических знаний Владеть: навыками решения стандартных управленческих задач в условиях реально действующих управленческих структур</p>	
	<p>4.1_ Б.УК-2. Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта.</p>	<p>Знать: основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда Уметь: пользоваться психологическими знаниями при решении конкретной задачи в сфере труда;</p>	

		Владеть: навыками публичных выступлений	
ПК1- Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое исследование, анализировать, в т.ч. с применением методов математической статистики, и обобщать его результаты с целью выявления психологических проблем разных социальных, учебных и профессиональных групп, критически оценивать полученные результаты, эффективность примененных психологических методов и методик.	ПК1. 1.1. Знает методологические принципы и способы психологического исследования с целью выявления психологических проблем разных социальных групп, оценки эффективности психологических методов и методик для целей и задач научного исследования.	Знать: социально-психологическое содержание управленческой деятельности; психологическое содержание функций менеджмента; Уметь: - пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда; Владеть: навыками профессионального мышления, необходимыми для адекватной постановки и решения типичных научно-исследовательских и практических задач и подбором адекватных методов их решения.	Подготовка вопросов к лекции; участие в обсуждениях.
	ПК1. 1.2. Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для целей и задач научного исследования.	Знать: основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда Уметь: осуществлять стандартные базовые процедуры анализа профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности Владеть: навыками использования диагностического инструментария, в аспекте повышения профессионализма управленческого персонала	
	ПК1. 1.3. Владеет навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения эмпирических результатов исследований согласно целям и задачам данного исследования.	Знать: структуру и процесс трудовой деятельности; психофизиологические основы трудовой деятельности; виды, функции и свойства психических процессов в трудовой деятельности Уметь: планировать и проводить психологическое диагностическое	

		исследование в современных организациях Владеть: навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования,, необходимыми для адекватного психологического сопровождения управленческой деятельности	
ПК-3 Способен спланировать, реализовать, критически оценить комплекс просветительских мероприятий с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, психологического сопровождения управленческого процесса, деятельности по оценке и развитию персонала.	ПК-3 3.1. Знает технологии психологического просвещения в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала, с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц,.	Знать: основные понятия социопсихологии управления и психологи труда Уметь: - пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда и управления персоналом Владеть: навыками сопровождения и развития персонала, учитывая социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности	Индивидуальный проект (творческая работа)
	ПК-3 3.2. Умеет разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности.	Знать: способы воздействия психолога на сознание другого человека, на систему его представлений о мире других, самом себе, на его ценностные ориентации, на формы общения, характер взаимоотношений Уметь: разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности Владеть: навыками составления программ развития персонала, направленных на просветительскую	

		деятельность	
	<p>ПК-3 3.3. Владеет навыками реализации программ психологического просвещения с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц, а также просветительско-профилактической работы в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Знать: Социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности Уметь: выполнять стандартные базовые процедуры психологического анализа проблемных состояний управленческого взаимодействия и пути их оптимального преодоления Владеть: постановкой научно-исследовательских и практических задач, направленных на реализацию программ психологического просвещения</p>	

Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Семестр	Шкала оценивания			
	2	3	4	5
7 семестр	<p>Студент не знает: элементарные знания, полученные за время прочтения курса; правовую основу работы психолога практика; особенности постановки научно-исследовательских и практических задач; социально-психологическое содержание управленческой деятельности; психологическое содержание функций менеджмента; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; структуру и процесс трудовой деятельности; психофизиологические основы трудовой деятельности; виды, функции и свойства психических процессов в трудовой деятельности; основные понятия социопсихологии управления и психологи труда; способы воздействия психолога на сознание другого человека, на систему его представлений о мире других, самом</p>	<p>Студент знает, но не в полной мере: элементарные знания, полученные за время прочтения курса; правовую основу работы психолога практика; особенности постановки научно-исследовательских и практических задач; социально-психологическое содержание управленческой деятельности; психологическое содержание функций менеджмента; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; структуру и процесс трудовой деятельности; психофизиологические основы трудовой деятельности; виды, функции и свойства психических процессов в трудовой деятельности; основные понятия социопсихологии управления и психологи труда; способы воздействия психолога на сознание другого человека, на систему его представлений о</p>	<p>Студент знает на базовом уровне: элементарные знания, полученные за время прочтения курса; правовую основу работы психолога практика; особенности постановки научно-исследовательских и практических задач; социально-психологическое содержание управленческой деятельности; психологическое содержание функций менеджмента; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; структуру и процесс трудовой деятельности; психофизиологические основы трудовой деятельности; виды, функции и свойства психических процессов в трудовой деятельности; основные понятия социопсихологии управления и психологи труда; способы воздействия психолога на сознание другого человека, на систему его представлений о</p>	<p>Студент знает на высоком уровне: элементарные знания, полученные за время прочтения курса; правовую основу работы психолога практика; особенности постановки научно-исследовательских и практических задач; социально-психологическое содержание управленческой деятельности; психологическое содержание функций менеджмента; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; структуру и процесс трудовой деятельности; психофизиологические основы трудовой деятельности; виды, функции и свойства психических процессов в трудовой деятельности; основные понятия социопсихологии управления и психологи труда; способы воздействия психолога на сознание другого человека, на систему его представлений о</p>

	<p>себе, на его ценностные ориентации, на формы общения, характер взаимоотношений; социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности</p> <p>Студент не умеет свободно оперировать психологическими понятиями; работать с теоретическими первоисточниками и хрестоматиями; находить оптимальный способ реализации управленческой задачи; формулировать и решать практические задачи на основе различных психологических знаний; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; пользоваться психологическими знаниями при решения конкретной задачи в сфере труда; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда; осуществлять стандартные базовые процедуры анализа профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической</p>	<p>мире других, самом себе, на его ценностные ориентации, на формы общения, характер взаимоотношений; социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности</p> <p>Студент умеет, но не в полной мере свободно оперировать психологическими понятиями; работать с теоретическими первоисточниками и хрестоматиями; находить оптимальный способ реализации управленческой задачи; формулировать и решать практические задачи на основе различных психологических знаний; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; пользоваться психологическими знаниями при решения конкретной задачи в сфере труда; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда; осуществлять стандартные базовые процедуры анализа профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения</p>	<p>себе, на его ценностные ориентации, на формы общения, характер взаимоотношений; социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности</p> <p>Студент умеет на базовом уровне свободно оперировать психологическими понятиями; работать с теоретическими первоисточниками и хрестоматиями; находить оптимальный способ реализации управленческой задачи; формулировать и решать практические задачи на основе различных психологических знаний; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; пользоваться психологическими знаниями при решения конкретной задачи в сфере труда; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда; осуществлять стандартные базовые процедуры анализа профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его</p>	<p>мире других, самом себе, на его ценностные ориентации, на формы общения, характер взаимоотношений; социально-психологические особенности поведения социальных групп и личности</p> <p>Студент умеет на высоком уровне свободно оперировать психологическими понятиями; работать с теоретическими первоисточниками и хрестоматиями; находить оптимальный способ реализации управленческой задачи; формулировать и решать практические задачи на основе различных психологических знаний; основные понятия, теории, принципы и методы психологии труда; историческое развитие предмета; основные психические явления в сфере психологии труда; пользоваться психологическими знаниями при решения конкретной задачи в сфере труда; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда; осуществлять стандартные базовые процедуры анализа профессиональной деятельности</p>
--	---	--	--	--

	<p>эффективности; планировать и проводить психологическое диагностическое исследование в современных организациях; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда и управления персоналом; разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности; выполнять стандартные базовые процедуры психологического анализа проблемных состояний управленческого взаимодействия и пути их оптимального преодоления</p> <p>Студент не владеет культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений; навыками решения управленческих задач в рамках правового поля; навыками решения стандартных управленческих задач в условиях реально действующих управленческих структур; навыками публичных выступлений; навыками профессионального</p>	<p>его психологической эффективности; планировать и проводить психологическое диагностическое исследование в современных организациях; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда и управления персоналом; разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности; выполнять стандартные базовые процедуры психологического анализа проблемных состояний управленческого взаимодействия и пути их оптимального преодоления</p> <p>Студент владеет, но не в полной мере культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений; навыками решения управленческих задач в рамках правового поля; навыками решения стандартных управленческих задач в условиях реально действующих управленческих структур; навыками публичных выступлений; навыками</p>	<p>психологической эффективности; планировать и проводить психологическое диагностическое исследование в современных организациях; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда и управления персоналом; разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности; выполнять стандартные базовые процедуры психологического анализа проблемных состояний управленческого взаимодействия и пути их оптимального преодоления</p> <p>Студент владеет на базовом уровне культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений; навыками решения управленческих задач в рамках правового поля; навыками решения стандартных управленческих задач в условиях реально действующих управленческих структур; навыками публичных выступлений; навыками</p>	<p>менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности; планировать и проводить психологическое диагностическое исследование в современных организациях; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере труда и управления персоналом; разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности; выполнять стандартные базовые процедуры психологического анализа проблемных состояний управленческого взаимодействия и пути их оптимального преодоления</p> <p>Студент владеет на высоком уровне культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений; навыками решения управленческих задач в рамках правового поля; навыками решения стандартных управленческих задач в условиях реально действующих</p>
--	--	--	---	--

Оценочные средства

Задания для текущего контроля

Доклад

При подготовке к семинарским занятиям студенты должны подготовить доклады, в которых они самостоятельно рассматривают тот или иной вопрос, связанный с особенностями методологических проблем в психологии. Доклад является одним из механизмов отработки первичных навыков научно-исследовательской работы. Тему доклада студент выбирает самостоятельно из предложенного списка. Доклад может сопровождаться мультимедийной презентацией, требования к которой будут приведены ниже.

Темы докладов

1. Связь стратегий с корпоративной культурой.
2. Психологические аспекты планирования работы: определение и принципы планирования, типы планов.
3. Психологические аспекты проектирования работы: определения, типы и уровни проектирования.
4. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Профессионализм субъекта труда. Понятие профессионализма.
5. Кризисы профессионального становления личности.
6. Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности.
7. Основные подходы к профессиографическому исследованию.
8. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса

Требования к докладу

В работах такого рода должны присутствовать следующие структурные элементы: название темы, план работы, введение, основная содержательная часть, заключение, список использованных источников и литературы.

Во введении необходимо поставить проблему, обосновать ее актуальность, дать краткую характеристику используемых в работе источников и научных публикаций, четко сформулировать цель и задачи работы. В заключительной части обязательно наличие основных результирующих выводов по анализируемым проблемам. Только при соблюдении всех этих требований может оцениваться уже собственно содержательная часть работы. Магистрант должен не просто предложить реферативный материал, но продемонстрировать умение анализировать научные источники.

Критерии оценивания. Оценка «зачтено» ставится в том случае, если:

- магистрант представил доклад, соответствующий предъявляемым требованиям к структуре и оформлению
- содержание доклада соответствует заявленной теме, демонстрирует способность магистранта к самостоятельной исследовательской работе
- доклад содержит самостоятельные выводы магистранта, аргументированные с помощью данных, представленных в научной литературе.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если:

- структура и оформление доклада не соответствуют предъявляемым требованиям
- содержание доклада носит реферативный характер
- отсутствуют самостоятельные выводы магистранта по исследуемой теме.

Мультимедийная презентация

Мультимедийная презентация - передача или представление аудитории новой для нее информации в демонстрационной форме с использованием компьютерной технологии. В общепринятом понимании, презентация – это демонстрационные материалы, представленные в компьютерных слайдах для публичного выступления.

Тематика мультимедийных презентаций для самостоятельной работы совпадает с тематикой докладов.

Методические рекомендации для подготовки мультимедийной презентации

Требования к мультимедийной презентации

Содержание презентации должно соответствовать рабочей программе учебной дисциплины и задачам учебного занятия. Система требований, предъявляемых к содержательной части презентации, учитывает дидактические принципы, обеспечивающие эффективность педагогической деятельности. Эти требования отражают особенности современного образовательного процесса и специфику презентационной работы с учащимися.

Структура презентации:

Для любого типа презентации необходимы следующие слайды: 1-ый слайд – титульный лист – тема, автор; 2-ой слайд – сведения об авторе; 3-ий слайд – содержание презентации с кнопками навигации; 4-ый слайд: цель и задачи презентации; в конце – общий вывод и список используемых источников и завершающий слайд – повторение контактной информации об авторе.

Виды слайдов:

Для обеспечения наглядности следует использовать разные способы размещения информации и разные виды слайдов:

- с текстом;
- с иллюстрациями;
- с таблицами;
- с диаграммами;
- с анимацией (если оправдано задачами презентации).

Шрифт:

Желательно устанавливать единый стиль шрифта для всей презентации. Текст должен быть хорошо виден. Размер шрифта должен быть максимально крупным на слайде (допустимый минимальный шрифт 24 пт (для текста) и 40 пт (для заголовков)). Предпочтительнее использовать шрифты Arial, Verdana, Tahoma, Comic Sans MS. Интервал между строк – полуторный.

Расположение информации на странице:

Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана. Форматирование текста по ширине страницы. Уровень запоминания информации зависит от её расположения на экране: в левом верхнем углу слайда располагается самая важная информация.

Содержание информации:

При подготовке текста презентации в обязательном порядке должны соблюдаться общепринятые правила орфографии, пунктуации, стилистики и правила оформления текста, а также могут использоваться общепринятые сокращения. Форма представления информации должна соответствовать уровню знаний аудитории слушателей, для которых демонстрируется презентация.

Объем информации:

Не допустимо заполнять один слайд слишком большим объемом информации, т. к. одновременно человеку трудно запомнить более трех фактов, выводов или определений.

Наибольшая эффективность передачи содержания достигается, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.

Способы выделения информации:

Следует наглядно размещать информацию: применять рамки, границы, заливку, разные цвета шрифтов, штриховку, стрелки. Возможно применение рисунков, диаграмм, схем, таблиц, выделение опорных слов.

Использование списков:

Списки из большого числа пунктов не приветствуются. Лучше использовать списки по 3-7 пунктов. Большие списки и таблицы необходимо разбивать на 2 слайда.

Разветвлённая навигация:

Использовать навигацию необходимо для обеспечения интерактивности и нелинейной структуры презентации. Это расширит ее область применения (навигация – это переход на нужный раздел из оглавления).

Критерии оценивания образовательных презентаций:

полнота раскрытия темы; структуризация информации; наличие и удобство навигации; отсутствие грамматических, орфографических и речевых ошибок; отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации; наличие и правильность оформления обязательных слайдов (титульный, о проекте, список источников, содержание); оригинальность оформления презентации; обоснованность и рациональность использования средств мультимедиа и анимационных эффектов; применимость презентации для выбранной целевой аудитории; грамотность использования цветового оформления; использование авторских иллюстраций, фонов, фотографий, видеоматериалов; наличие дикторской речи, ее грамотность и целесообразность; наличие, обоснованность и грамотность использования фонового звука; размещение и комплектование объектов; единый стиль слайдов.

Критерии оценки:

«зачтено»	Студент представил презентацию, соответствующую предъявляемым требованиям к структуре и оформлению. Тема раскрыта с полнотой. Презентация применима для выбранной целевой аудитории. Присутствуют: наглядность представленной информации, оригинальность оформления презентации, структуризация информации, единый стиль слайдов, отсутствие грамматических, орфографических и речевых ошибок; отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации; наличие и правильность оформления обязательных слайдов (титульный, о проекте, список источников, содержание, выводы); обоснованность и рациональность использования средств мультимедиа и анимационных эффектов; грамотность использования цветового оформления; использование авторских иллюстраций, фонов, фотографий, видеоматериалов, при использовании неавторских материалов – наличие ссылок на источники; наличие, обоснованность и грамотность использования фонового звука; оправданное размещение и комплектование объектов.
«не зачтено»	Студент представил презентацию, не соответствующую предъявляемым требованиям к структуре и оформлению. Тема недостаточно раскрыта. Презентация не учитывает характер целевой аудитории. Отсутствуют или в недостаточной степени представлены: наглядность представленной информации, оригинальность оформления презентации, структуризация информации, единый стиль слайдов, отсутствие грамматических, орфографических и речевых ошибок; отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации;

	наличие и правильность оформления обязательных слайдов (титульный, о проекте, список источников, содержание, выводы); обоснованность и рациональность использования средств мультимедиа и анимационных эффектов; грамотность использования цветового оформления; использование авторских иллюстраций, фонов, фотографий, видеоматериалов, при использовании неавторских материалов – наличие ссылок на источники; наличие, обоснованность и грамотность использования фонового звука; оправданное размещение и комплектование объектов.
--	---

Список вопросов для самостоятельной работы:

Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.

Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.

Основы психологии трудовой мотивации.

Профессия как комплексный объект труда

Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности

Предмет психологии управления.

Психологические аспекты управления персоналом

Методические рекомендации для выполнения самостоятельной работы

Порядок выполнения самостоятельной работы

Структура самостоятельной работы

Внеаудиторная самостоятельная работа магистрантов (далее самостоятельная работа) включает в себя:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, практическим, семинарским) и выполнение соответствующих заданий;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебных дисциплин в соответствии с учебно-тематическими планами;
- подготовку ко всем видам контрольных испытаний, в том числе к зачету;
- работу в научных обществах, кружках, семинарах и др.;
- другие виды деятельности, организуемой и осуществляемой вузом, факультетом или кафедрой.

Выполнение любого вида самостоятельной работы предполагает прохождение следующих этапов:

- определение цели самостоятельной работы;
- конкретизация познавательной (проблемной или практической) задачи;
- выбор адекватного способа действий, ведущего к решению задачи (выбор путей и средств для ее решения);
- планирование (самостоятельно или с помощью преподавателя) самостоятельной работы по решению задачи;- реализация программы выполнения самостоятельной работы.

Форма записей может быть разнообразной:

План – первооснова, каркас какой-либо письменной работы, определяющие последовательность изложения материала.

Выписки – небольшие фрагменты текста, содержащие в себе квинтэссенцию содержания прочитанного.

Тезисы – сжатое изложение содержания изученного материала в утвердительной (реже опровергающей) форме.

Аннотация – краткое изложение основного содержания исходного источника информации, дающее о нем обобщенное представление.

Резюме – краткая оценка изученного содержания исходного источника информации, полученная, прежде всего, на основе содержащихся в нем выводов.

Конспект – сложная запись содержания исходного текста, включающая в себя заимствования (цитаты) наиболее примечательных мест в сочетании с планом источника, а также сжатый анализ записанного материала и выводы по нему.

Промежуточная аттестация

Методические указания.

Лекции. Оценивается посещаемость, опрос, активность и др. – от 0 до 10 баллов.

Практические занятия. Оценивается самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям – от 0 до 25 баллов.

Самостоятельная работа. Оценивается качество и количество выполненных домашних работ, грамотность в оформлении, правильность выполнения и т.д. – от 0 до 30.

Другие виды учебной деятельности. Выполнение реферата по темам (оценивается подготовка и выступление) – от 0 до 20 баллов

Промежуточная аттестация. Проходит в виде экзамена. Оценивается глубина и полнота знаний программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений при ответе на экзамене; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные дополнительные (наводящие) вопросы. Диапазон оценивания от 0 до 15 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 7 семестр по дисциплине «Психология труда и управления» составляет - 100 баллов.

Список вопросов к экзамену

1.	Психология труда. Предмет и задачи современной психологии труда.	УК-2
2.	Исторические аспекты развития и формирования психологии труда.	УК-2
3.	Связь психологии труда со смежными областями знания и практики.	УК-2
4.	Тенденции развития наук о трудовой деятельности.	УК-2
5.	Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии.	ПК-1
6.	Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации.	ПК-1
7.	Этические принципы работы психолога в организации.	ПК-3
8.	Категории «труда» и «деятельности» в области психологического знания.	УК-2
9.	Трудовой пост и его структура.	УК-2
10.	Проблемы безопасности труда.	ПК-1
11.	Субъект труда. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности.	ПК-3
12.	Представления о профессионализме в психологии труда.	УК-2
13.	Профессиональное становление личности субъекта труда.	ПК-1
14.	Самоопределение личности и профессиональное становление.	ПК-1
15.	Кризисы профессионального становления личности.	ПК-3
16.	Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.	ПК-1
17.	Теории трудовой мотивации.	УК-2
18.	Применение теоретических представлений о мотивации на практике.	УК-2
19.	Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.	ПК-1
20.	Основные представления о профессиональной пригодности в психологии труда.	ПК-3

21.	Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности.	ПК-3
22.	Возможности коррекции недостаточной профпригодности.	ПК-3
23.	Основные представления о профессии и специальности в психологии труда.	ПК-1
24.	Психологическая классификация профессий.	УК-2
25.	Особенности классификация профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога.	ПК-1
26.	Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.	ПК-1
27.	Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании.	УК-2
28.	Психологические аспекты профессиональной подготовки субъекта трудовой деятельности.	ПК-1
29.	Особенности адаптации субъекта труда к трудовой деятельности.	ПК-1
30.	Принципы построения исследования изучения трудовой деятельности.	ПК-1
31.	Организационные методы и методы сбора эмпирических данных для изучения особенностей трудовой деятельности.	ПК-1
32.	Особенности обработки и интерпретации данных при изучении особенностей трудовой деятельности.	ПК-1
33.	Основные подходы к профессиографическому исследованию.	ПК-1
34.	Профессиографическое исследование: понятие, цели и задачи.	ПК-1
35.	Профессиографическое исследование: понятие, виды и формы проведения.	УК-2
36.	Схема проведения профессиографического исследования.	ПК-1
37.	Функциональное состояние: понятие и представление. Менеджмент: этимология слова и культурно-психологическая сущность термина.	ПК-1
38.	Основные этапы формирования менеджмента как самостоятельной области знания. Соотношение понятий «менеджмент» и «управление».	УК-2
39.	Научный этап развития менеджмента как самостоятельной области знания. Вклад психологии в становление менеджмента как науки (Г. Мюнстерберг, Э. Мэйо, К. Аржирис, Г. Саймон, Ч. Хэнди).	УК-2
40.	Предмет психологии управления. Структура психологии управления и ее задачи.	УК-2
41.	Основные направления развития менеджмента в XXI веке и роль научной психологии в повышении эффективности современного менеджмента.	УК-2
42.	Определение управления. Соотношение понятий «управлений» и «менеджмент». Алгоритм управленческой деятельности.	ПК-1
43.	Лидерство, руководство, менеджмент: сущность и специфика каждого типа управления (С. Кови, П. Вейлл).	ПК-1
44.	Система управления организацией. Основные подсистемы, их характеристика (по О.С. Виханскому и А.И. Наумову). Связь с психологией и основные психологические потребности системы управления.	ПК-1
45.	Модель генезиса управления человеческим ресурсом (по Н.Н. Носову). Основные этапы и вклад научной психологии в решении задач каждого этапа.	ПК-1
46.	Основные функции менеджмента и алгоритм управленческой деятельности.	ПК-1

47.	Психологические аспекты целеполагания. Психологическое определение цели. Критерии правильно поставленной цели и психологическое значение соблюдения этих критериев.	ПК-3
48.	Психологические аспекты разработки стратегии. Определение стратегии. Виды стратегии. Культурно-психологическая обусловленность разработки корпоративной стратегии.	ПК-3
49.	Психологические аспекты планирования работы. Определение планирования, его задачи и виды. Психологические закономерности процесса планирования (К. Прибрам об «образе достижения»).	ПК-3
50.	Психологические аспекты проектирования работы. Определение проектирования, его функциональные и психологические задачи.	ПК-3
51.	Психологические аспекты мотивации персонала. Определения мотивации. Основные типы мотивационных теорий. Концепция Дж. Коллинза.	ПК-3
52.	Психологические аспекты координации работы. Определение координации. Специфика функции координации. Основные метафорические модели координации.	ПК-1
53.	Психологические аспекты учета и оценки работы. Определения учета и оценки. Методы учета и оценки. Психологическое значение учета и оценки работы. Основные ошибки при выполнении функции координации.	ПК-1
54.	Психологические аспекты контроля выполнения заданий. Определение контроля. Типы контроля. Основные психологические ошибки, допускаемые при реализации функций контроля.	ПК-1
55.	Психологические аспекты обратной связи от менеджера к подчиненному. Определение обратной связи и ее назначение. Алгоритм предоставления обратной связи подчиненному. Основные психологические ошибки, допускаемые при реализации функции обратной связи.	ПК-1

ФОС для проведения промежуточной аттестации одобрен на заседании кафедры социальной психологии (протокол №10 от 31.05.2023 года).

Автор (ы): кандидат социологических наук, доцент Понукалин А.А.