

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук
Кафедра «*Психология*»

Утверждено на заседании кафедры
психологии
«28» января 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой



N.B. Шурова

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

«*Психология труда, инженерная психология и эргономика*»

**основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки (*специальности*)
37.03.01 Психология

с направленностью (профилем) (*со специализацией*)
Психология в социальной сфере

Форма(ы) обучения: **очная, очно-заочная**

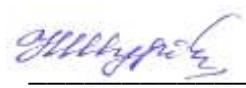
Идентификационный номер образовательной программы: 370301-01-21

Тула 2021 год

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
фонда оценочных средств (оценочных материалов)**

Разработчик(и):

Шурова Н.В., доц. каф. психологии, канд. психолог. наук
(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

1. Описание фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) включает в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Указанные контрольные задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины (модуля), а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристики основной профессиональной образовательной программы.

Полные наименования компетенций представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

2. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОПК -8 , код индикатора формируемой компетенции ОПК-8.1

1. Способность выполнять требуемые функции с заданной точностью, в пределах заданного интервала времени в конкретных условиях деятельности – это?

- А успешность человека
- Б эффективность человека
- В готовность к труду
- Г надежность человека

2. Что не является основными характеристиками действия оператора:

- А пространственные характеристики действия
- Б временные характеристики действия
- В когнитивные характеристики действия
- Г энергетические характеристики действия

3. В начале XX века систему научной организации труда, предлагающую анализ основных элементов труда, его нормирование и рационализацию, а также подбор наиболее пригодных работников предложил:

- А. Ф. Тейлор;
- Б. Г. Мюнстенберг;
- В. И. И. Рихтер;
- Г. В. Н. Мясищев.

4. Какой тип поведения человека с системе «человек - техника», находящегося в стрессовом состоянии, характеризуется заторможенность, скованностью, импульсивностью?

- *А) напряженный
- Б) тормозной
- В) трусливый
- Г) прогрессивный

5. Прогрессивный тип поведения человек в стрессовом состоянии характеризуется:

- А) полная заторможенность, зажатость
- Б) апатия, пассивность, скованность поз
- *В) оптимизм, мобилизация, высокая трудоспособность
- Г) заторможенность, скованность, импульсивность

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОПК -8 , код индикатора формируемой компетенции ОПК-8.2

1. Предметом психологии труда является:

- А. способность работника к спонтанности
- Б. объект труда

В. субъект труда

Г. способность работника к рефлексии

2. По какому критерию методы эргономического анализа можно разделить на аналитические и проективные:

А. с точки зрения цели

Б. с точки зрения способов получения данных

В. с точки зрения разрешающей способности

Г. с точки зрения содержания

3. Стабилизация профессиональной ситуации, неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом, ревизия Я-концепции, связанная с переосмыслением себя и своего места в мире, новая доминанта профессиональных ценностей- это факторы обусловившие:

а. Кризис профессиональных экспектаций

б. Кризис профессионального роста

*с. Кризис профессиональной карьеры

д. Кризис социально-профессиональной самоактуализации

4. Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, коррекция Я-концепции также связана часто с изменением ценностно- смысловой сферы, недовольство собой, своим социально- профессиональным статусом, психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья профессиональные деформации- это факторы обусловившие:

а. Кризис профессиональных экспектаций

б. Кризис профессионального роста

с. Кризис профессиональной карьеры

*д. Кризис социально- профессиональной самоактуализации

5. В процессе формирования какой из психологических систем профессиональной деятельности по В. Д. Шадрикову происходит формирование представлений о способах выполнения профессиональной деятельности:

а. формирования блока принятия решений;

б. формирование информационной основы деятельности;

с. формирование представлений о программе деятельности;

*д. формирование целей профессиональной деятельности

6. Составьте программу обследования профессионального самоопределения для 16-17 летних школьников

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОПК -8 , код индикатора формируемой компетенции ОПК-8.3

1. Что является характеристиками эргономичности системы «человек- система»:

А. Управляемость системы (социально-психологические и психологические характеристики; возможность контролировать систему);

Б. Обслуживаемость (соответствие физиологическим и психофизиологическим характеристикам оператора);

В. Освоемость (соответствие системы антропометрическим характеристикам оператора);

Г. Обитаемость(соответствие гигиеническим требованиям).

*Д. Все ответы верные

2. Что является основными показателями работы системы «человек- машина»:

*А. быстродействие

*Б.надежность и точность работы оператора

*В.своевременность решения задачи

*Г.безопасность труда оператора

*Д.степень автоматизированности СЧМ

*Е. экономические показатели

3. степень участия человека в работе машины

Ж. Все ответы верны

3. Инцидент- это:

стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
истинная причина конфликта;
накопившиеся противоречии, связанные с. деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
то, из-за чего возникает конфликт;
необходимое условие конфликта.

4. Управление конфликтами — это:

- целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

5. Активизирующие профориентационные игры относятся к одной из нижеперечисленных групп методов профессиональной ориентации:

- информационно-справочные методы;
- методы профессиональной диагностики;
- методы морально-эмоциональной поддержки;
- методы оказания помощи в выборе и принятии решения;

6. Контрольный вопрос: Охарактеризуйте виды помощи в профессиональном развитии специалиста- менеджера

7. Контрольный вопрос: Опишите основные модели кадрового менеджмента и назовите ключевые перспективные роли менеджера по персоналу.

...

3. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОПК -8 , код индикатора формируемой компетенции ОПК-8.1

1. Системы «человек-машина» классифицируют на основании следующих критериев, кроме:

- по характеристикам человек
- *б) по качеству взаимодействия
- в) по типу взаимодействия человек и машины
- г) по функциональному признаку

2. По целевому назначению системы «человек-машина» делятся на ...

- а) инструментальные и системотехнические комплексы
- б) моносистемы и полисистемы
- *в) обучающие и управляющие
- г) детерминированные и недетерминированные

3. Кто предложил формулу, помогающую оценить силу побудительной мотивации конкретного человека в его профессиональной деятельности:

- М.Чиксентмихай;
- В.Брум;
- Дж.Аткинсон
- Д. Мак-Клелланд

4. Способность совершать и поддерживать на должном уровне психофизические действия – это?

- А) работоспособность
 Б) дееспособность
 В) профессиональное выгорание
 Г) профессиональная стрессоустойчивость
5. На какой стадии работоспособности происходит значительное нарушение регуляторных механизмов организма, завершающееся сбоем и прекращением деятельности?
- А) стадия конечного порыва
 Б) стадия развивающегося утомления
 В) стадия истощения ресурсов
 Г) стадия окончательного отказа
6. Контрольный вопрос: Напишите какие коррекционные мероприятия можно провести в коллективе для снятия высокого уровня напряженности и тревожности
7. Контрольный вопрос: Какую психологическую помочь можно оказать работникам, находящимся в состоянии стресса
8. Контрольный вопрос: Проанализируйте результаты теста на стрессоустойчивость полученные у 2-3 ваших одногруппников, сделайте выводы и дайте рекомендации
9. Контрольный вопрос: Охарактеризуйте фазу декомпенсации в динамике работоспособности способы оптимизации состояния на этой фазе
10. Контрольный вопрос: Дайте характеристику основным этапам в построении кадровой политики в новой организации

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОПК -8 , код индикатора формируемой компетенции ОПК-8.2

1. Профессиограмма определяется как:
- выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения какой-либо профессиональной деятельности;
 - описательно-техническая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определённой схеме и для решения определённых задач;
 - технология изучения субъекта труда;
 - построение операторной деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционно-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно-ориентировочных признаков, организующих исполнение действий субъекта труда.
2. Метод профессиографирования, предполагающий работу исследователя по данной профессии:
- метод искусственной деавтоматизации;
 - экспертный метод;
 - трудовой метод;
 - метод эксперимента.
3. Как называется типичная ошибка при оценке кандидатов, когда интервьюер оценивает кандидата, ориентируясь на какую-то одну, самую «главную» его характеристику, что влечет за собой потерю комплексности оценки:
- ошибка контраста;
 - стереотипизация в оценке;
 - оценка центральной тенденции;
 - эффект ореола.
4. Показатель успешности в труде, признаком которого являются высокое качество и скорость работы- это:
- профессиональные интересы ;
 - мотивация труда ;
 - эффективность труда ;
 - удовлетворенность трудом ;

5. Контрольный вопрос: В чем заключается суть социально- трудовой реабилитации инвалидов
6. Контрольный вопрос: Предложите схему социально- трудовой реабилитации больного, после перенесенной операции, после производственной травмы
7. Контрольный вопрос: Охарактеризуйте основные аспекты психологической реабилитации больных и инвалидов
8. Контрольный вопрос: Охарактеризуйте уровни социально- трудовой реабилитации больных и инвалидов

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ОПК -8 , код индикатора формируемой компетенции ОПК-8.3

1. Контрольный вопрос: Опишите динамику развития конфликта. Назовите основные причины конфликтов в организации.
2. Контрольный вопрос: Дайте рекомендации по выходу из кризиса «середины жизни»
3. Контрольный вопрос: Предложите способы выхода из кризиса профессиональных экспектаций
4. Контрольный вопрос: Дайте краткую характеристику каждому из 5 типов конфликтных личностей
5. Контрольный вопрос: Составьте программу профорбга сотрудника на должность начальника отдела
6. Контрольный вопрос: Опишите наиболее распространённые ошибки и трудности при внедрении системы оценки персонала
7. Контрольный вопрос: Составьте тренинг на снятия стресса для сотрудников 35-45 лет
8. Контрольный вопрос: Провести 2-3 тренинговых упражнения со своей группой по любой актуальной проблеме
9. Контрольный вопрос: Какими способами можно замотивировать персонал фирмы, чтобы они вышли работать в свой выходной день, для выполнения отчета.
10. Контрольный вопрос: Перечислите признаки стрессового состояния у работающих и назовите способы и методы диагностики и выхода из этого состояния