

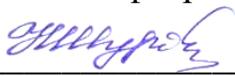
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Психологии»

Утверждено на заседании кафедры  
*психологии*  
«30» января 2023 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой

 \_\_\_\_\_ Н.В. Шурова

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

**«Психология труда»**

**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: 370301-01-23

Тула 2023 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 характеристике 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, предполагающую 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 заторможенностью, 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 ожиданий  
 Б) Кризис профессионального роста  
 \*В) Кризис профессиональной карьеры  
 Г). 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 ожиданий  
 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.Освояемость (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 противоречия, 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:

а) целенаправленное воздействие па процесс его динамики;

б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;

в) целенаправленное воздействие па конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

г) 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:

а. информационно-справочные методы;

б. методы профессиональной диагностики;

с. методы морально-эмоциональной поддержки;

д. 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:

а) 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:

а. М.Чиксентмихайи;

б. В.Врум;

с. Дж.Аткинсон

д. 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 помощь можно оказать работникам, находящимся в состоянии стресса
8. Контрольный вопрос: Проанализируйте результаты теста на стрессоустойчивость полученные у 2-3 ваших одноклассников, 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:
- \*а. выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения какой-либо профессиональной деятельности;
  - б. описательно-техническая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определённой схеме и для решения определённых задач;
  - с. технология изучения субъекта труда;
  - д. 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:
- а. метод искусственной деавтоматизации;
  - б. экспертный метод;
  - с. трудовой метод;
  - д. 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:
- а. ошибка контраста;
  - б. стереотипизация в оценке;
  - с. оценка центральной тенденции;
  - д. эффект ореола.
4. Показатель успешности в труде, признаком которого являются высокое качество и скорость работы- это:
- а. профессиональные интересы ;
  - б. мотивация труда ;
  - с. эффективность труда ;
  - д. 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 ожиданий
4. Контрольный вопрос: Дайте краткую характеристику каждому из 5 типов конфликтных личностей
5. Контрольный вопрос: Составьте программу профотбора сотрудника на должность начальника отдела
6. Контрольный вопрос: Опишите наиболее распространенные 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