

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f5bbcb7a48bb9a9788b832525



Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет управления

Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств в промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению  
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»

ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине  
Психология труда и управления**

**Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль)  
Управление персоналом в организации**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
бакалавр**

**Форма обучения  
Очная, очно-заочная**

Челябинск 2025 г.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению  
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
  - 3.1 Виды оценочных средств
  - 3.2 Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
  - 4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль):

*Управление персоналом в организации*

Дисциплина: **Психология труда и управления**

Семестр (семестры) изучения для очной формы обучения: 7

Семестр (семестры) изучения для очно-заочной формы обучения: 5

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется *балльно-рейтинговая система*.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «**Психология труда и управления**» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компет. (по ФГОС)	Содержание компетенций, согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>УК-3</b>	- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>Знать</b> – Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. <b>Уметь</b> – Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. <b>Владеть</b> – Имеет опыт участия в командной работе.
<b>ОПК-1</b>	- Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и	<b>Знать</b> – Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач. <b>Уметь</b> – Использует знания организационной и управленческой, социологической и психологической теорий при решении стандартных



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	профессиональных задач. <b>Владеть</b> – Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач.
<b>ПК-3</b>	- Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала	<b>Знать</b> – Знает технологии и методы оценки и аттестации персонала. <b>Уметь</b> – Разрабатывает план и определяет методы оценки и аттестации персонала. <b>Владеть</b> – Анализирует результаты оценки и аттестации персонала.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств\* -для очной формы обучения

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – историю становления психологии труда как самостоятельной дисциплины; особенности практического применения психологии труда. <b>Уметь</b> – организовывать благоприятные условия для трудовой деятельности. <b>Владеть</b> – способностью анализа психологических особенностей трудовой деятельности для каждого работника предприятия и оптимизация	Методология психологии труда и управления	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



	интерактивных процессов внутри организации.			
2	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – организацию применения методов изучения трудовой деятельности. <b>Уметь</b> – анализировать эффективность применения методов изучения трудовой деятельности для формирования эмоционального комфорта человека на трудовом месте. <b>Владеть</b> – навыками применения методов изучения различных аспектов работоспособности, связанных с утомлением, суточным ритмом, оптимальным режимом труда, адаптационными процессами индивида.	Методы изучения трудовой деятельности	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
3	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики психологических механизмов адаптации человека к деятельности. <b>Уметь</b> – управлять процессом повышения профессионального мастерства. <b>Владеть</b> – умением оценивать основные критерии	Адаптация человека к труду	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

	профессионализма.			
4	<p><b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики формирования профессиональных кризисов, условия их возникновения и преодоления. <b>Уметь</b> – анализировать способы профилактики профессионального здоровья для преодоления профессиональных кризисов. <b>Владеть</b> – способностью решать профессиональные задачи деятельности на основе методов преодоления профессиональных кризисов.</p>	Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
5	<p><b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики формирования профессиональных кризисов, условия их возникновения и преодоления. <b>Уметь</b> – анализировать способы профилактики профессионального здоровья для преодоления профессиональных кризисов. <b>Владеть</b> – способностью решать профессиональные</p>	Психологические особенности труда в организации	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	задачи деятельности на основе методов преодоления профессиональных кризисов.			
6	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – правила «Тайм» - менеджмента": правила начала дня, основной части дня и окончания дня. <b>Уметь</b> – анализировать способы профилактики профессионального здоровья для преодоления профессиональных кризисов. <b>Владеть</b> – способностью решать профессиональные задачи деятельности на основе методов самоуправления.	Человек как деятель: самоуправление. «Тайм» - менеджмент	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b>	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

#### -для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – историю становления психологии труда как самостоятельной дисциплины; особенности практического применения психологии труда. <b>Уметь</b> – организовывать благоприятные условия для	Методология психологии труда и управления	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	трудовой деятельности. <b>Владеть</b> – способностью анализа психологических особенностей трудовой деятельности для каждого работника предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации.			
2	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – организацию применения методов изучения трудовой деятельности. <b>Уметь</b> – анализировать эффективность применения методов изучения трудовой деятельности для формирования эмоционального комфорта человека на трудовом месте. <b>Владеть</b> – навыками применения методов изучения различных аспектов работоспособности, связанных с утомлением, суточным ритмом, оптимальным режимом труда, адаптационными процессами индивида.	Методы изучения трудовой деятельности	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
3	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики психологических механизмов адаптации человека к деятельности.	Адаптация человека к труду	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	<b>Уметь</b> – управлять процессом повышения профессионального мастерства. <b>Владеть</b> – умением оценивать основные критерии профессионализма.		устного опроса (собеседования)	
4	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики формирования профессиональных кризисов, условия их возникновения и преодоления. <b>Уметь</b> – анализировать способы профилактики профессионального здоровья для преодоления профессиональных кризисов. <b>Владеть</b> – способностью решать профессиональные задачи деятельности на основе методов преодоления профессиональных кризисов.	Психологические особенности труда в организации	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
	<b>УК-3, ОПК-1, ПК-3</b>	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

*\*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### 3.2 Содержание оценочных средств



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

### 3.2.1 База вопросов для открытого тестирования<sup>1</sup>

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Место психологии труда в системе наук и её основные методологические принципы.
2.	Предмет, цели и задачи психологии труда.
3.	Экспериментальные методы психологии труда.
4.	Неэкспериментальные методы психологии труда.
5.	Трудовой метод в психологическом изучении профессий.
6.	Основные разделы психологии труда и их характеристики.
7.	Эргономика: понятие, предмет, задачи.
8.	История развития психологии труда за рубежом.
9.	История развития психологии труда в России.
10.	Психологическая структура профессиональной деятельности.
11.	Психологические механизмы формирования деятельности.
12.	Отрасли психологии, сложившиеся в рамках психологии труда.
13.	Психотехника как направление в психологии.
14.	Понятия «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессии».
15.	Методы и различные схемы профессиографирования.
16.	Уровни анализа трудовой деятельности.
17.	Основные этапы развития субъекта труда (по Е.А. Климову).
18.	Основные этапы развития субъекта труда (по Д. Сьюперу).
19.	Основные функции управленческой деятельности.
20.	Проблемы формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности.
21.	Проблемы развития профессионального самосознания.
22.	Мотивы трудовой деятельности
23.	Мотивация и развитие человеческих ресурсов.
24.	Методы и приёмы оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности.

<sup>1</sup> Тесты открытые со свободным кратким ответом



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

25.	Понятия: профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
26.	Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние.
27.	Развитие психотехники в России.
28.	Труд как социально-психологическая реальность.
29.	Труд как целостная деятельность людей.
30.	Трудовая мотивация как механизм профессионального развития.
31.	Психологическое понимание труда и профессии.
32.	Роль самоактуализации в профессиональном становлении личности.
33.	Психологическое сопровождение профессионального становления личности.
34.	Психологические особенности труда в организации.
35.	Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности.
36.	Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.
37.	Проблема поиска идеала в профессиональном и личностном самоопределении.
38.	Приемы личностного и профессионального самосовершенствования.
39.	«Тайм» - менеджмент.
40.	Характеристика позиции личности как субъекта деятельности.

### 3.2.2 База контрольных заданий<sup>2</sup> -для очной формы обучения

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	<b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: <b>Методология психологии труда и управления</b>	1. Психологическая диагностика как важный инструмент в психологии труда. 2. Тесты интеллекта, технических, сенсорных, моторных способностей. Батарей тестов способностей. 3. Личностные опросники. 4. Интервью. <b>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</b> - Новые и спорные методы оценки.

<sup>2</sup> Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Полиграф или детектор лжи.</li><li>- Графологический анализ.</li><li>- Тесты эмоционального интеллекта.</li></ul>
2	<b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: <b>Методы изучения трудовой деятельности</b>	Используя теоретические основы методологии психологии труда и управления разработать и представить блок - схему методов изучения трудовой деятельности: анализ рабочих документов, наблюдение за рабочим процессом, хронометраж, опрос, самонаблюдение и самоотчет, трудовой и биографический метод, физиологические методы, естественный и лабораторный эксперимент. Рассмотреть преимущества и недостатки.
3	<b>Деловая ситуация</b> (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: <b>Адаптация человека к труду</b>	Используя теоретико-методологические основы системного характера приспособительных реакций человека в процессе труда, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации. 2. Профессиональная пригодность и адаптация человека к требованиям профессии. 3. Особенности повышения профессионального мастерства.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

4	<b>Проект</b> (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: <b>Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности</b>	Используя теоретико-методологические основы мотивации труда разработать и представить проект «Удовлетворенность работой. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации». Раскрыть базовые принципы теорий удовлетворенности работой; взаимосвязь проблемы удовлетворенности трудом с проблемой мотивов трудовой деятельности, проанализировать проблему удовлетворенности и смысла (осмысленности) труда.
5	<b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: <b>Психологические особенности труда в организации</b>	Используя теоретико-методологические основы управленческого консультирования, разработать и представить блок-схему практики психологического консультирования. Рассмотреть рекомендации по индивидуальному и групповому консультированию.
6	<b>Проект</b> (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: <b>Человек как деятель: самоуправление. "Тайм" - менеджмент</b>	Используя теоретико-методологические основы управленческого консультирования, разработать и представить блок-схему практики психологического консультирования по правилам «Тайм» - менеджмента": правила начала дня, основной части дня и окончания дня. Рассмотреть рекомендации по индивидуальному и групповому консультированию.

**-для очно-заочной формы обучения**

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	<b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по	1. Психологическая диагностика как важный инструмент в психологии труда. 2. Тесты интеллекта, технических,



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<p>теме: <b>Методология психологии труда и управления</b></p>	<p>сенсорных, моторных способностей. Батареи тестов способностей. 3. Личностные опросники. 4. Интервью. <b>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</b> - Новые и спорные методы оценки. - Полиграф или детектор лжи. - Графологический анализ. - Тесты эмоционального интеллекта.</p>
2	<p><b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: <b>Методы изучения трудовой деятельности</b></p>	<p>Используя теоретические основы методологии психологии труда и управления разработать и представить блок - схему методов изучения трудовой деятельности: анализ рабочих документов, наблюдение за рабочим процессом, хронометраж, опрос, самонаблюдение и самоотчет, трудовой и биографический метод, физиологические методы, естественный и лабораторный эксперимент. Рассмотреть преимущества и недостатки.</p>
3	<p><b>Деловая ситуация</b> (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: <b>Адаптация человека к труду</b></p>	<p>Используя теоретико-методологические основы системного характера приспособительных реакций человека в процессе труда, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации. 2. Профессиональная пригодность и адаптация человека к требованиям профессии. 3. Особенности повышения профессионального мастерства.</p>



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

4	<b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: <b>Психологические особенности труда в организации</b>	Используя теоретико-методологические основы управленческого консультирования, разработать и представить блок-схему практики психологического консультирования. Рассмотреть рекомендации по индивидуальному и групповому консультированию.
---	--	---

### 3.2.3 База вопросов итогового теста<sup>3</sup>

1. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется:

- а) инженерной психологией;
- б) психологией труда;**
- в) психологией массовых коммуникаций.

2. Кто является основоположником современной отечественной психологии труда?

- а) Е.А. Климова;**
- б) И.М. Сеченов;
- в) Р.В. Габдреев.

3. Какие методы являются основными методами психологии труда?

- а) биографический метод исследования и метод психологического моделирования;
- б) методы тестирования;
- в) наблюдение и эксперимент.**

4. Предмет психологии труда – это...

- а) психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;**
- б) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;
- в) психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.

<sup>3</sup> В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

5. Что является общим методом психологии труда?

- а) анализ продуктов трудовой деятельности;
- б) эксперимент;**
- в) хронометраж.

6. В психологии труда труд – это...

- а) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;**
- б) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей;
- в) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект.

7. Что изучает психология труда?

- а) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
- б) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;**
- в) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.

8. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?

- а) часть инженерной психологии;
- б) отрасль возрастной и юридической психологии;
- в) самостоятельная отрасль психологии.**

9. Что является объектом психологии труда?

- а) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;**
- б) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой;
- в) взаимодействие в системе «Человек – Машина».



10. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в...

**а) начале XX века в США и отдельных странах Европы;**

б) середине XX века в Европе;

в) в конце XX века в США.

11. В психологии управления субъект труда рассматривается...

**а) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;**

б) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности;

в) во взаимоотношениях со сложной техникой.

12. Психология труда как область знаний...

**а) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности;**

б) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в его взаимосвязи с процессом труда;

в) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов.

13. Психология труда изучает человека как...

а) способ осуществления труда;

б) основу трудового процесса;

**в) участника трудового процесса.**

14. Первой стадией динамики работоспособности человека является...

а) стадия неустойчивой работоспособности;

б) стадия уменьшения работоспособности;

**в) стадия увеличения работоспособности.**

15. Профессиограмма – это...

а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению  
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;**

в) Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

16. Внешним мотивационным фактором труда является...

**а) фактор давления;**

б) собственные мотивационные факторы профессии;

в) возможности для реализации внепрофессиональных целей;

17. Четыре основные стадии профессионализации человека:

а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;

**б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;**

в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

18. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

**а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;**

б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;

в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

19. Деятельность принято разделять на:

**а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;**

б) физическую и умственную, индивидуальную и общую;

в) негативную и позитивную, простую и сложную.

20. Профорientация – это...



а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профориентация.

**б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.**

в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

21. Что означает понятие «профессия»?

- 1) деятельность группы людей;
- 2) форма взаимодействия людей в социуме;
- 3) род занятий человека;
- 4) область приложения физических и духовных сил человека.**

22. Что означает понятие «специальность»?

- 1) необходимый для выполнения определённого вида деятельности комплекс специальных знаний, умений и навыков;**
- 2) исторически возникшие формы трудовой деятельности;
- 3) способ достижения необходимых результатов деятельности;
- 4) комплекс личностных свойств и качеств человека.

23. Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?

- 1) процесс самоактуализации личности;
- 2) осознанное нахождение человеком смыслов выполняемой работы;**
- 3) способ выбора профессионального пути;
- 4) отношение человека к своей работе.

24. Что означает понятие «квалификация работника»?

- 1) степень и вид подготовленности;**
- 2) уровень образования;
- 3) уровень самоактуализации личности;
- 4) отношение к работе.

25. Что из перечисленного НЕ является признаком квалификации?

- 1) уровень усвоения знаний, умений и навыков;



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- 2) выраженность компетентностей и компетенций;
- 3) способность рационально организовывать и планировать свою работу;
- 4) способность эффективно действовать в экстремальных условиях.**

26. Что из перечисленного НЕ входит в содержание профессиональной адаптации?

- 1) привыкание к режимным требованиям;**
- 2) обучение жизни в новых социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;
- 3) нахождение своего профессионального места в структуре предприятия;
- 4) включение в систему межличностных связей и отношений.

27. В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?

- 1) поступление в профессиональное учебное заведение;
- 2) поступление молодого специалиста на работу;**
- 3) вынужденная смена места работы;
- 4) выход на пенсию.

28. В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?

- 1) поступление в профессиональное учебное заведение;
- 2) поступление молодого специалиста на работу;
- 3) вынужденная смена места работы;**
- 4) выход на пенсию.

29. Что означает понятие «профессиональное развитие»?

- 1) накопление знаний, умений и навыков;
- 2) получение профессионального образования;
- 3) процесс изменения человека как субъекта труда;**
- 4) трудовой стаж работника.

30. Что НЕ относится к понятию «профессиональный рост»?

- 1) приобретение опыта;
- 2) продвижение по службе;**
- 3) совершенствование квалификации;
- 4) достижение вершин профессионализма.

31. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»:



- 1) **выдвигается неофициально;**
- 2) имеет организационную природу;
- 3) является обладателем права полномочий;
- 4) определяется формальным назначением.

32. Деятельность руководителя в организации по управлению коллективом подразумевает:

- 1) **социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;**
- 2) применять только приказы и распоряжения;
- 3) способность подчинять своей воле деятельность других людей;
- 4) возможность использования манипулятивных приемов.

33. Профессиональная деятельность – это:

- 1) **род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы;**
- 2) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- 3) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- 4) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний.

34. Непрофессиональная деятельность – это:

- 1) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний;
- 2) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- 3) **трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;**
- 4) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

35. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала,



результативность деятельности невысока»?

- 1) допрофессионализм;
- 2) профессионализм;
- 3) суперпрофессионализм;
- 4) послепрофессионализм.

36. Что относится к внешним критериям профессионализма?

- 1) результативность деятельности;
- 2) профессионально важные качества;
- 3) мотивация деятельности;
- 4) уровень заработной платы.

37. Что относится к внутренним критериям профессионализма?

- профессиональная самооценка и уровень притязаний.

38. О каком понятии идёт речь: «значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса»?

- профессиональная идентичность.

39. О каком понятии идёт речь: «умение человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями»?

- профессиональная зрелость.

40. О каком понятии идёт речь: «степень соответствия профессионализма человека предъявляемым к нему социально- профессиональным требованиям»?

- профессиональная зрелость.

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**На первом этапе** студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

**На втором этапе** студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

**На третьем этапе** студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «**Психология труда и управления**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: проблемных заданий;
- итоговым тестом.

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

### 4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
---	-------------------------------	-------



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов.  
Максимальное количество баллов – 30.

#### 4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (6 заданий по 6 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)	40
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (6 заданий по 6 тах баллов)	36
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки несущественны (6 заданий по 4 балла)	24
Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (6 заданий по 3 балла)	18
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе



подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по проблемной теме задания в виде презентации или наглядного изображения. Студент демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при демонстрации и защиты заявленной проблемы; владеет умением доказательства практической значимости анализируемого материала.

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент готовит **сценарий деловой игры** в виде печатного текста; необходимо выделить аудиторию; распределение ролей между участниками; уточнить игровое время; обозначить искомые результаты. Студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- **Разработка проекта** – студент представляет в виде презентации или печатного материала **проектную работу**, в которой разработан алгоритм решения поставленной в задании проблемы. Студент отвечает на проблемные вопросы; участвует в коллективных обсуждениях в ходе защиты проекта. Результаты работы, могут быть представлены при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (шесть заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

#### 4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20	18	15	10	менее 10
выполненных	выполненных	выполненных	выполненных	выполненных



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 26	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------	------------------------	--------------

заданий (100%)	заданий (90%)	заданий (75%)	заданий (50%)	заданий
-------------------	------------------	------------------	------------------	---------

Максимальное количество баллов – 30.

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

- современные социально-психологические технологии управления и развития персонала;
- структуру социальных и психологических ресурсов человека в трудовом коллективе;
- социально-психологические особенности управления отношениями взаимодействия в коллективе.

#### Уметь:

- выявлять социально-психологические проблемы управления персоналом;
- применять социально-психологический механизм трудовой самореализации работника;
- организовывать эффективное взаимодействие персонала в трудовом коллективе.

#### Владеть:

- приемами высвобождения скрытых ресурсов личностного потенциала работника;
- навыками выявления социально-психологического взаимодействия в профессиональной деятельности персонала;
- навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Зачтено			Незачтено
<b>Высокий</b> уровень освоения проверяемых компетенций	<b>Средний</b> уровень освоения проверяемых компетенций	<b>Базовый</b> уровень освоения проверяемых компетенций	<b>Недостаточный</b> уровень освоения проверяемых компетенций

### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины **«Психология труда и управления»** применяется балльно-рейтинговая система оценки.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

**Уровни сформированности компетенций** определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:  
- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда и управления» по направлению  
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

системными знаниями методами оценки психофизиологических свойств человека навыками предупреждения и профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации личности.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать профессиональный управленческий комплекс руководителя, формулировать собственные выводы.

#### 2. Средний уровень сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению умения различать состояния психической адаптации и дезадаптации; адекватно оценивать и прогнозировать работоспособность человека; выявлять динамику и формы процесса адаптации; определять группы факторов, влияющих на процесс адаптации, которые усиливают или уменьшают компенсаторные возможности и ресурсы человека.;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания профессионального управленческого комплекса руководителя.

#### 3. Базовый уровень сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление об основах оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала; понятия структуры личности и ее влияние на особенности трудового поведения индивидуумов; факторов, оказывающих влияние на эффективность и качество профессиональной деятельности; умение ориентироваться в методах и принципах;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. Низкий уровень сформированности компетенций соответствует оценке **незачтено**.

