

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

Основы психологии и социологии труда

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

1. Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *информационно-аналитического; организационно-управленческого* типов.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности *38.03.03 Управление персоналом*

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3.	<i>Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации</i>	<i>ИД1ПКв-3 - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала</i>
2	ПКв-5	<i>Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</i>	<i>ИД1ПКв-5 - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры</i>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
<i>ИД1ПКв-3 - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала</i>	<i>Знает: методы исследования в психологии труда и проведении оценки персонала организации</i>
	<i>Умеет: применять основы психологии труда при проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала организации</i>
	<i>Владеет: навыками анализа профессионального становления работников при проведении оценки и/или аттестации персонала</i>
<i>ИД1ПКв-5 - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры</i>	<i>Знает: социально-экономические и психофизические характеристики труда</i>
	<i>Умеет: выявлять особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах с использованием социально-экономических и психофизических характеристик труда</i>
	<i>Владеет: навыками, определяющими порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры для формирования управленческих кадров</i>

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин:

Введение в профессию

Документирование управленческих процессов, а также в процессе прохождения учебной практики, ознакомительной практики

Дисциплина является предшествующей для *изучения последующих дисциплин, практик:*

Производственной практики, технологической (проектно-технологической) практики;

Производственной практики, преддипломной практики.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		4
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	72	72
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	37	37
Лекции	18	18
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	18	18
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	18	18
Консультации текущие	0,9	0,9
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	35	35
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	10	10
Подготовка к практическим занятиям	10	10
Реферат	10	10
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	5	5

5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак. ч
1	Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда	Введение в психологию труда. История развития зарубежной и отечественной психологии труда. Методы исследования в психологии труда. Неэкспериментальные методы. Экспериментальные методы. Специфические методы психологии труда.	7
2	Трудовая деятельность	Психологические концепции деятельности. Психологиче-	8

	ность как объект психологии труда	ская готовность к деятельности. Сущность трудовой деятельности. Трудовая деятельность в особых и экстремальных условиях. Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда. Кризисы профессионального становления личности как субъекта труда. Соотношение личности и профессии.	
3	Психические состояния в профессиональной деятельности	Определение понятия «функциональные состояния». Работоспособность субъекта трудовой деятельности. Утомление, как функциональное состояние. Монотония, как функциональное состояние. Профессиональный стресс. Управление функциональными состояниями	8
4	Основы социологии труда	Понятие и содержание социология и социология труда. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда.	8
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	Содержание и характер труда и трудового потенциала. Межличностные, групповые и организационные коммуникации. Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	8
6	Трудовые отношения	Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	8
7	Организация оплаты и материального стимулирования труда*	Тарифные коэффициенты. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда зарплаты.	8
8	Трудовой коллектив как объект управления*	Понятие руководства трудовым коллективом. Организационно-распорядительные методы управления. Социально-психологические методы управления. Процесс формирования управленческих кадров. Содержание работы руководителя. Стилль управления.	8
9	Нормирование труда*	Определение нормирования труда. Виды норм труда, классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду.	8
	<i>Консультации текущие</i>		0,9
	<i>Зачет</i>		0,1

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда	2	2	3
2	Трудовая деятельность как объект психологии труда	2	2	4
3	Психические состояния в профессиональной деятельности	2	2	4
4	Основы социологии труда	2	2	4
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	2	2	4
6	Трудовые отношения	2	2	4
7	Организация оплаты и материального стимулирования труда*	2	2	4
8	Трудовой коллектив как объект управления*	2	2	4
9	Нормирование труда*	2	2	4

	Консультации текущие	0,9
	Зачет	0,1

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда	Введение в психологию труда. История развития зарубежной и отечественной психологии труда. Методы исследования в психологии труда. Неэкспериментальные методы. Экспериментальные методы. Специфические методы психологии труда.	2
2	Трудовая деятельность как объект психологии труда	Психологические концепции деятельности. Психологическая готовность к деятельности. Сущность трудовой деятельности. Трудовая деятельность в особых и экстремальных условиях. Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда. Кризисы профессионального становления личности как субъекта труда. Соотношение личности и профессии.	2
3	Психические состояния в профессиональной деятельности	Определение понятия «функциональные состояния». Работоспособность субъекта трудовой деятельности. Утомление, как функциональное состояние. Монотония, как функциональное состояние. Профессиональный стресс. Управление функциональными состояниями	2
4	Основы социологии труда	Понятие и содержание социология и социология труда. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда.	2
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	Содержание и характер труда и трудового потенциала. Межличностные, групповые и организационные коммуникации. Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	2
6	Трудовые отношения	Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	2
7	Организация оплаты и материального стимулирования труда*	Тарифные коэффициенты. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда зарплаты.	2
8	Трудовой коллектив как объект управления*	Понятие руководства трудовым коллективом. Организационно-распорядительные методы управления. Социально-психологические методы управления. Процесс формирования управленческих кадров. Содержание работы руководителя. Стилль управления.	2
9	Нормирование труда*	Определение нормирования труда. Виды норм труда, классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду.	2

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, ак.ч.

1	Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда	Введение в психологию труда. История развития зарубежной и отечественной психологии труда. Методы исследования в психологии труда. Неэкспериментальные методы. Экспериментальные методы. Специфические методы психологии труда.	2
2	Трудовая деятельность как объект психологии труда	Психологические концепции деятельности. Психологическая готовность к деятельности. Сущность трудовой деятельности. Трудовая деятельность в особых и экстремальных условиях. Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда. Кризисы профессионального становления личности как субъекта труда. Соотношение личности и профессии.	2
3	Психические состояния в профессиональной деятельности	Определение понятия «функциональные состояния». Работоспособность субъекта трудовой деятельности. Утомление, как функциональное состояние. Монотония, как функциональное состояние. Профессиональный стресс. Управление функциональными состояниями	2
4	Основы социологии труда	Понятие и содержание социологии и социологии труда. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда.	2
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	Содержание и характер труда и трудового потенциала. Межличностные, групповые и организационные коммуникации. Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	2
6	Трудовые отношения	Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	2
7	Организация оплаты и материального стимулирования труда*	Тарифные коэффициенты. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда зарплаты.	2
8	Трудовой коллектив как объект управления*	Понятие руководства трудовым коллективом. Организационно-распорядительные методы управления. Социально-психологические методы управления. Процесс формирования управленческих кадров. Содержание работы руководителя. Стиль управления.	2
9	Нормирование труда*	Определение нормирования труда. Виды норм труда, классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду.	2

5.2.3 Лабораторный практикум не предусмотрен

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак.ч
1	Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	0,5
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	0,5

2	Трудовая деятельность как объект психологии труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
3	Психические состояния в профессиональной деятельности	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
4	Основы социологии труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
6	Трудовые отношения	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
7	Организация оплаты и материального стимулирования труда*	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
8	Трудовой коллектив как объект управления*	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
		Реферат	1
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1
9	Нормирование труда*	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1

	Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	1
	Реферат	1
	Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

1. Пастухова, Е. Я. Социология труда : учебно-методическое пособие / Е. Я. Пастухова, Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2023. — 107 с. <https://e.lanbook.com/book/392183>

2. Грачев, Г. В. Основы социально-психологической портретистики личности и социальных групп : учебное пособие / Г. В. Грачев. — Саратов : СГУ, 2021. — 80 с. <https://e.lanbook.com/book/262754>

3. Толстых, Л. Р. Социальная психология личности и групп : учебное пособие / Л. Р. Толстых. — Чита : ЗабГУ, 2021. — 118 с. <https://e.lanbook.com/book/271811>

6.2 Дополнительная литература

1. Психология личности и группы: практикум / составитель Т. Н. Чумакова. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 175 с. <https://e.lanbook.com/book/148564>

2. Макарова, И. А. Социология труда : учебное пособие / И. А. Макарова. — Чита : ЗабГУ, 2021. — 122 с. <https://e.lanbook.com/book/271841>

3. Пастухова, Е. Я. Социология труда: актуальные социальные явления, процессы в сфере труда и занятости : учебное пособие / Е. Я. Пастухова, О. П. Кочнева. — Кемерово : КемГУ, 2018. — 217 с. <https://e.lanbook.com/book/120048>

4. Катунцова, В. В. Психологические основы принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях : учебно-методическое пособие / В. В. Катунцова. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2018. — 62 с. <https://e.lanbook.com/book/144983>

6.3 Учебно-методические материалы

Слепокурова Ю.И. Основы психологии и социология труда: методические указания для самостоятельной работы обучающихся / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. Ю.И. Слепокурова - Воронеж : ВГУИТ, 2022. - 18 с.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsuet.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsuet.ru

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ», автоматизированная информационная база «Интернет-тренажеры», «Интернет-экзамен» и пр. (указать средства, необходимы для реализации дисциплины).

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение:

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Microsoft Windows 7 (64 - bit)	Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level #47881748 от 24.12.2010 г. http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office 2007	Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office 2010	Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #47881748 от 24.12.2010 г. http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office Professional Plus 2013	Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OPEN 1 License No Level #61280574 от 06.12.2012 г. http://eopen.microsoft.com
AdobeReaderXI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volumedistribution.htm

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		4
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	72	72
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	16,5	16,5
Лекции	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические/лабораторные занятия	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	8	8
Консультации текущие	0,4	0,4
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	55,5	55,5
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	20	20
Подготовка к практическим занятиям	15,5	15,5
Реферат	10	10
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	10	10

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3.	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД1ПКв-3 - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала
2	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД1ПКв-5 - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1ПКв-3 - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала	Знает: методы исследования в психологии труда и проведении оценки персонала организации
	Умеет: применять психологические основы при проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала организации
	Владеет: навыками анализа профессионального становления работников при проведении оценки и/или аттестации персонала
ИД1ПКв-5 - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры	Знает: социально-экономические и психофизические характеристики труда
	Умеет: выявлять особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах с использованием социально-экономических и психофизических характеристик труда
	Владеет: навыками определяющими порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры для формирования управленческих кадров

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные материалы		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда	ПКв-3 (ИД1ПКв-3)	Собеседование (вопросы к зачету)	1-50, 101-110	Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
2	Трудовая деятельность как объект психологии труда	ПКв-5 (ИД1ПКв-5)	Тест	51-100, 111-120	Компьютерное тестирование (процентная шкала)
3	Психические состояния в профессиональной деятельности				
4	Основы социологии труда		Собеседование (решение практических задач)		
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал				
6	Трудовые отношения		Кейс-задания (ситуационные задания)		
7	Организация оплаты и материального стимулирования труда	Реферат		Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)	

8	Трудовой коллектив как объект управления				– не зачтено»)
9	Нормирование труда				

3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачета).

3.1. Банк заданий

ПКв-3 - Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации (ИД1_{ПКв-3} – Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (професий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Аттестация – это форма оценки человека, которую: а) может дать только другой человек, группа людей; б) можно провести с помощью измерительных приборов; в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей; г) работник проводит самостоятельно; д) может проводить только непосредственный руководитель работника.
2	Аттестация персонала - это: а) анализ затрат, связанных с наймом персонала; б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала; в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места; г) установление функциональной роли работника;
3	В чем заключается основной недостаток аттестации? а) субъективизм; б) высокая требовательность к аттестуемым; в) высокая требовательность к организаторам; г) высокая стоимость; д) ухудшение морально-психологического климата в коллективе.
4	К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности? а) профессиональная компетентность; б) организаторские способности; в) личные качества; г) коммуникативные способности; д) медицинские показания
5	К явной функции аттестации относится: а) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли; б) углубление знакомства с подчиненными; в) разрушение круговой поруки; г) мотивация и стимулирование труда; д) поиск оснований для увольнения конкретных работников.
6	Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях? а) рассказать и продать; б) рассказать и выслушать; в) решение проблемы; г) «дерево решений»; д) Бостонская матрица.
7	Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)? а) конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности; б) проведение оценочного интервью; в) умение менеджера вести переговоры;

	г) понижение в должности; д) понижение заработка работника.
8	Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера? а) уверенность в себе; б) опыт в бизнесе; в) отношение к деньгам как к мере успеха; г) готовность к компромиссу; д) настойчивость в решении задач.
9	Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала? а) знания; б) качество выполнения работы; в) способности к руководству; г) возраст работника; д) способность к развитию
10	Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала? а) единообразие методов оценки; б) однозначность зависимости между оценкой и деятельностью; в) различие представлений об эффективности оценки; г) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии; д) желание большого количества работников пройти процедуру оценки.
10	Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является: а) письменное официальное решение, изменяющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого в соответствии с его готовностью к исполнению данной социальной роли; б) выработка мер по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении; в) неофициальные рекомендации по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении, развитию его способностей и навыков в связи с требованиями компании; г) сокращение как можно большего количества работников; д) составление должностной инструкции для каждой штатной должности.
11	Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется: а) анкетный опрос; б) интервью; в) шкалирование; г) парные сравнения; д) самооценка.
12	Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется: а) анкетный опрос; б) критический инцидент; в) интервью; г) ранжирование; д) шкалирование.
13	Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется: а) критический инцидент; б) интервью; в) упорядочение рангов; г) парные сравнения; д) самооценка
14	Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ... а) попарного сравнения; б) принудительного распределения; в) альтернативных характеристик; г) упорядочения рангов; д) управления по целям.
15	Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий: а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации; б) формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника; в) определение места и времени проведения аттестации; г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива; д) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса аттестации.
16	Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?

	<p>а) оценка деятельности накладывает ответственность за результаты деятельности на работника и менеджеров в отличие от аттестации;</p> <p>б) оценка деятельности всегда закрепляется официальным документом, решением о заработной плате, продвижении, в отличие от аттестации;</p> <p>в) ничем не отличается;</p> <p>г) аттестацию проводят коллеги работника, а оценку специальная комиссия;</p> <p>д) оценка, в отличие от аттестации, проводится по желанию работника</p>
17	<p>Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?</p> <p>а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;</p> <p>б) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников;</p> <p>в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами;</p> <p>г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя;</p> <p>д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда.</p>
18	<p>Явной функцией аттестации является:</p> <p>а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям;</p> <p>б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;</p> <p>в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных;</p> <p>г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы;</p> <p>д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли.</p>
19	<p>Потенциал специалиста – это:</p> <p>а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;</p> <p>б) здоровье человека;</p> <p>в) способность адаптироваться к новым условиям;</p> <p>г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;</p> <p>д) способность человека производить продукцию</p>
20	<p>Какой раздел не содержит должностная инструкция?</p> <p>а) «Общие положения»;</p> <p>б) «Основные задачи»;</p> <p>в) «Должностные обязанности»;</p> <p>г) «Управленческие полномочия»;</p> <p>д) «Выводы»</p>
21	<p>Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:</p> <p>а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;</p> <p>б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;</p> <p>в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;</p> <p>г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;</p> <p>д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.</p>
22	<p>Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p>
23	<p>Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p>
24	<p>Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...</p> <p>а) инженерной психологией;</p> <p>б) психологией труда;</p> <p>в) психологией массовых коммуникаций.</p>
25	<p>Предмет психологии труда – это...</p> <p>а) психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях;</p> <p>б) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом;</p> <p>в) психические закономерности деятельности и личности человека в области правовых отношений.</p>
<p>Тестовое задание с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)</p>	
26	<p>К динамическим элементам психологии группы относятся:</p> <p>а) психический склад группы</p> <p>б) особенности менталитета</p>

	в) групповые потребности г) интересы	
27	Три взаимосвязанные стороны общения в социальной психологии а) императивная б) монологическая в) диалогическая г) коммуникативная д) интерактивная	
28	Функции общения а) манипулятивная б) прагматическая в) формирующая г) подтверждения	
29	Какие функции выполняет заработная плата? а) стимулирующую; б) воспроизводственную; в) обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом средней заработной платой;	
30	Какие из перечисленных элементов дифференцируют заработную плату в зависимости от сложности и уровня квалификации рабочего? а) тарифная сетка; б) премия; в) надбавки и доплаты.	
31	Цели аттестации – это: а) установление соответствия /несоответствия работника занимаемой должности, б) ротация кадров (повышение/понижение в должности, перевод в другое подразделение); в) изменение системы оплаты труда; 4. изменение системы поощрений; г) основание для сокращения персонала; д) основание для увольнения персонала.	
32	Добровольное введение системы аттестации работодателем направлено на достижение следующих целей: а) выявление кадрового потенциала, необходимости обучения работников; б) выявление рабочих проблем; в) улучшение текущей деятельности на предприятии; г) определение соответствия занимаемой должности работника для последующих административных решений; д) основание для сокращения персонала; е) основание для увольнения персонала.	
33	Для сотрудников предприятия в процессе аттестации возникают следующие механизмы мотивации: а) создается постоянный стимул совершенствования собственных профессиональных навыков; б) страх быть наказанным в виде снижения оклада, понижения в должности или перевода на другое место работы, увольнения; в) желание быть поощренным по результатам последующей аттестации в виде премии, повышения оклада, дополнительного отпуска, перевода на более высокую или престижную должность и т.д. г) желание высказать свое мнение относительно характера и качества менеджмента.	
34	Аттестация нужна сотруднику, чтобы: а) знать, как работа сотрудника оценивается компанией, знать ожидания своего руководства; б) иметь возможность обсуждать и реализовывать свои перспективы развития и карьерного роста внутри компании; в) улучшение текущей деятельности на предприятии.	
35	Нормативные правовые документы, необходимые для проведения аттестации, — это: а) приказ о проведении аттестации. б) положение об аттестации персонала; в) справки-заключения о результатах работы работника г) за определенный период; д) протокол о результатах аттестации; е) приказ об итогах аттестации; ж) разработка и утверждение должностных инструкций.	
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности		
36	Соотнесите этапы проведения аттестации персонала:	
	1. Подготовительный	а) исследование эффективности деятельности каждого сотрудника, составление анкет, внесение полученной информации в электронные базы данных работников
	2. Основной	б) кадровые перестановки, сокращение
	3. Заключительный	в) утверждается нормативная база, регламентирующая проведение проверки, назначается аттестационная комиссия
Ответ: 1-в; 2-а; 3-б.		
37	Соотнесите основные цели аттестации персонала:	
	1. Главная	а) усиление уровня ответственности и трудовой дисциплины
	2. Дополнительная	б) составление списка подлежащих сокращению и упразднению сотрудников

		и вакансий
	3. Общая	в) выявление соответствия специалиста занимаемой им должности
	4. Специфическая	г) выявление направлений дальнейшего профессионального роста сотрудника
	Ответ: 1-в; 2-г; 3-а; 4-б.	
38	Расположите в правильном порядке этапы деловой оценки кандидатов на вакантную должность: а) сбор информации о кандидате б) собеседование в) анализ анкетных данных г) проверочные экзамены Ответ: в, а, г, б	
39	Установите правильное соответствие	
	1	Полномочия а ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания
	2	Ответственность б передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение
	3	Делегирование в возложена на должностное лицо обязанность выполнять поставленные задания и обеспечивать их позитивное решение
	1 – в, 2 – а, 3 – б	
40	Установите последовательность структуры управления последовательность следующих мероприятий	
	1	сбор и анализ информации
	2	выработка решения
	3	планирование работ
	4	постановка задач подчиненным и организация их работы
	1,2,3,4	
41	Установите последовательность контроля за выполнением задач в управленческой деятельности	
	1	изучение фактического состояния дел в подразделении
	2	принятие по результатам контроля решения
	3	постановку исполнителям задач по устранению отмеченных недостатков
	4	оказание подчиненным практической помощи
	1,2,3,4	
42	Установите правильное соответствие между понятиями и их описанием а) профессиональным и личностным характеристикам б) выполняет функции, ориентированные на задачу и поддержание персонала в) могут входить специалисты предприятия и представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений 1) команда проекта организационных изменений подбирается по 2) команда проекта изменений в организации 3) в команду проекта организационных изменений 1 – а, 2 – б, 3 – в	
43	Установите правильное соответствие 1) организация 2) мотивация 3) координация 4) контроль а) процесс установления пропорций и согласование действий в системе управления б) процесс приобщения рабочих до высокой производительности труда в) процесс формирования структуры управления и создания определенного порядка в работе г) система наблюдения и проверки функционирования предприятия 1-в; 2-б; 3-а; 4 - г	
44	Установите правильное соответствие	
	1	психологические методы управления а интервью;беседы;тесты;
	2	приемы используются при психологических методах управления б метод профессионального отбора
	3	социальные методы управления в метод социального нормирования
	1 – б, 2 – а, 3 – в	
45	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы	
46	Определить норматив численности служащих, используя формулу НИИ труда: $N_{ч} = 13,1 + 0,028 * R_{пп} + 0,00066 * F_{а}$, если на данном предприятии численность промышленного производственного персонала $R_{пп} = 5650$ чел., а стоимость активной части основных производственных фондов – $F_{а} = 56$ млн. руб. Решение: Определяем норматив численности служащих, используя формулу НИИ труда:	

	<p>$Nч=13,1+0,028*5650+0,00066*56=171$ чел. Таким образом, норматив численности служащих составляет 171 чел.</p>
47	<p>Определить среднюю продолжительность рабочего дня при следующих условиях: из 800 че-ловек рабочих в плановом году 600 имеют продолжительность рабочего дня 8,2 часа, 120 – 7,2 часа, 80 - 6,2 часа. При определении средней продолжительности рабочего дня следует учесть сокращенный день перед праздничными выходными днями, число которых в рассмат-риваемом году составит 8. Решение: Примем количество рабочих дней в году – 247 дней. Рассчитаем общий фонд рабочего времени всех рабочих: $600*8,2*247 + 120*7,2*247 + 80*6,2*247 + 8*800 = 1\ 215\ 240 + 213\ 408 + 122\ 512 + 6400 = 1\ 557\ 560$ часов. Тогда средняя продолжительность рабочего дня составляет $1557560/800/247 = 7,88$ час.</p>
Кейс-задания (Ситуационные задания)	
48	<p>Ситуация: Работник А в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б каждый раз вызывает его к себе для объяснений и А получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется. Ответ: При возникновении конфликтов с руководством из-за ошибок в вашей работе проверьте правильность выполняемых действий. Если вы все делаете правильно, но тем не менее совершаете ошибки, то проанализируйте из состояния «специалист Я» ситуацию в целом для выявления сопутствующих работе обстоятельств, которые вызывают ошибки. Разработайте систему самоконтроля для избегания спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески, но твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей. Подумайте о том, что позитивная оценка вашего труда важна не только для руководителя, но и для вас. С укреплением внутренней дисциплины пройдет напряженность во время труда, вызывающая ошибки, и качество работы повысится.</p>
49	<p>Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя. Ситуация: Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит. Ответ: Проясните для себя, какие мотивы есть у вас для того, чтобы играть в эту игру, оцените для себя распекаемого сотрудника. Если ваша оценка положительна, то, выражая свое недовольство его поведением, вы прежде всего должны подчеркнуть его значимость, а затем критиковать: «Господин А, я ценю вас как ответственного и надежного работника, но вынужден констатировать, что на этой неделе вы трижды опоздали на работу. Мне хотелось бы, чтобы в будущем наша совместная работа была более приятной. Что вы собираетесь в дальнейшем предпринять, чтобы исключить опоздания?» Таким образом стимулируется состояние «специалист Я» у вас на вашего подчиненного.</p>
50	<p>Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли подчиненного. Ситуация: Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит. Ответ: Ваш начальник формально прав, только он слишком импульсивно реагирует, задевая ваше достоинство. Разрешение ситуации зависит только от вас. Ваш ответ должен быть из состояния «специалист Я», а не «ученик Я», спокойным и конструктивным: «Вы правы, я действительно трижды опаздывал на этой неделе, но уже предпринял определенные меры, чтобы в будущем быть пунктуальным».</p>

ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ИД1_{ПКв-5} - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
51	<p>Какова главная особенность способностей? а) они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека; б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека; в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.</p>
52	<p>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.</p>

53	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.
54	Деятельность принято разделять на... а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую; б) физическую и умственную, индивидуальную и общую; в) негативную и позитивную, простую и сложную.
55	Профорентация – это... а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профорентация. 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.
56	Первой стадией динамики работоспособности человека является... а) стадия неустойчивой работоспособности; б) стадия уменьшения работоспособности; в) стадия увеличения работоспособности.
57	Сотрудник, претворяющий идеи в практику, который вносит упорядоченность в деятельность команды, называется: а) «Мыслитель» б) «Исполнитель» в) «Оценщик» г) «Исследователь ресурсов» д) «Специалист» е) нет правильного ответа
58	Управление организацией основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории это: а) совокупность всех служб организации, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование; б) непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для достижения наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели; в) это различные производственные и функциональные подразделения, занятые обеспечением производственного процесса.
59	Внешним мотивационным фактором труда является... а) фактор давления; б) собственные мотивационные факторы профессии; в) возможности для реализации внепрофессиональных целей
60	Какая организационная структура подразумевает наличие отдельных подразделений, специализирующихся на выполнении конкретных видов деятельности: а) линейная б) функциональная в) дивизиональная г) матричная д) проектная е) линейно – функциональная.
61	Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа; б) вертикального типа; в) центростремительного типа; г) потенциального типа; д) ступенчатого типа.
62	Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа; б) вертикального типа; в) центростремительного типа; г) потенциального типа;
63	Источниками формирования резерва кадров являются: а) неквалифицированные работники; б) сотрудники предпенсионного возраста; в) руководители нижнего звена;

	г) руководители высшего звена; д) сотрудники пенсионного возраста.
64	Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации? а) система служебно-профессионального продвижения; б) система стимулирования и мотивации; в) система стратегического планирования и прогнозирования; г) система маркетинговых исследований; д) система поддержки кадрового состава.
65	Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется? а) неспециализированная; б) внутриорганизационная; в) специализированная; г) горизонтальная; д) центростремительная.
66	Когда начинается процесс управления деловой карьерой? а) при приеме на работу; б) после первого года работы; в) после адаптации работника; г) после достижения работником высшего уровня компетенции; д) после смены нескольких должностей в организации.
67	На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития? а) бизнес-карьера, домашняя карьера; б) социальная, политическая; в) внутриорганизационная, межорганизационная; г) вертикальная, горизонтальная; д) сплошная, выборочная.
68	Мотивационный цикл включает в себя следующие элементы в указанной последовательности: а) потребность – поведение – побуждение - цель; б) поведение – потребность - побуждение - цель; в) потребность – побуждение - поведение - цель. г) нет правильного ответа
69	Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью: а) избежания ошибок при замещении вакансий; б) упрощения процедуры подбора персонала; в) создания благоприятного психологического климата; г) повышения мотивации и закрепления работников; д) по требованию законодательства.
70	При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации? а) межорганизационная; б) политическая; в) внутриорганизационная; г) ступенчатая; д) смешанная.
71	Центростремительная карьера: а) движение к руководству организации; б) повышение квалификации; в) чередование вертикального и горизонтального роста; г) снижение потенциала сотрудника; д) снижение уровня квалификации сотрудника.
72	Что такое специализированная карьера? а) когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры; б) когда сотрудник работает на различных должностях в разных организациях; в) когда сотрудник работает на различных должностях в одной организации; г) когда сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания; д) это карьера в государственных учреждениях.
73	Социальная ответственность организации - это: а) ответственность перед администрацией региона; б) уголовная ответственность; в) добровольная ответственность перед обществом.
74	Понятие «эффективность управления» относится: а) к объекту управления; б) к субъекту управления;

	в) к технологии производства.
75	Наиболее эффективным стилем управления является а) авторитарный; б) демократический; в) диктаторский; г) либеральный; д) в зависимости от ситуации.
Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)	
76	Какой способ разрешения конфликта не рекомендуется использовать на ранней стадии конфликта а) уклонение б) сглаживание в) принуждение г) компромисс д) решение проблемы е) нет правильного ответа
77	Составные признаки лидерства: а) высокая активность и инициативность при решении групповых совместных задач б) низкая активность и отсутствие инициативности при решении групповых совместных задач в) ярко выраженная способность воздействовать на других людей г) отсутствие способности воздействия на других людей
78	Процесс развития организации – управленческий процесс, стадиями которого являются: а) определение потребности в изменении, диагноз проблемы, анализ функциональных зон организации и факторов внешней среды; б) оценка, контроль и закрепление; в) кадровые ресурсы.
79	Лидер группы должен обладать: а) харизмой б) решительностью в) умением брать ответственность за себя лично и членов команды г) пассивностью
80	Что выступает в качестве объединяющего и управляющего фактора производства? а) капитал. б) предпринимательские способности. в) земля. г) труд. д) информация.
81	В управлении различают следующие виды деятельности: а) подготовку и принятие управленческих решений. б) производственную деятельность. в) деятельность по координации людей. г) деятельность организации на рынке товаров и услуг д) деятельность по строительству..
82	В организации выделяют следующие уровни: а) первичный. б) высший. в) вторичный. г) средний. д) низовой.
83	Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти а) последовательно, работая в различных организациях; б) работая всю жизнь в одной организации; в) не работая вообще; г) ответы «б» и «в»;
84	К этапам карьеры относятся: а) начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами; б) середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей; в) конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни; г) подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.
85	Работа с резервом кадров планируется на конкретный период: а) короткий (от 1 до 2 лет); б) длительный (от 5 до 10 лет); в) наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности	
86	Установите правильное соответствие
1	. К какому этапу относится профес-А от 45 до 60 лет

		сиональное развитие		
	2	Какой возрастной промежуток длится этап сохранения	Б	от 60 до 65 лет
	3	Какой возрастной промежуток длится этап завершения	В	стадия стабильной работы
	1 – В; 2 – А; 3 – Б;			
87	Установите последовательность контроля за выполнением задач в управленческой деятельности			
	1	При планировании карьеры различают следующие типы целей	А)	личные, предметные, индустриальные
	2	В процессе планирования карьеры учитываются три стороны	Б)	работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов
	3	Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры	В)	предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
	1-А,2-Б,3-В			
88	Установите последовательность фаз управленческого процесса			
	1	поступление сигнала из внешней среды или самой организации о возникшей проблеме		
	2	отбор информации, необходимой для принятия решения		
	3	выработка и принятие решения		
	4	доведение решения до исполнителя, организации его выполнения		
	1,2,3,4			
89	Установите правильное соответствие			
	1	. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры	А	возможность планировать профессиональный рост
	2	Какие преимущества создает для работника развитие карьеры	Б	сокращение текучести кадров
	3	Какие преимущества создает для организации развитие карьеры	В	анализ внутренней среды предприятия
	1 – В; 2 – А; 3 – Б;			
90	Установите последовательность стадий в ходе своей карьеры.			
	1- этап.	а) предварительная,		
	2- этап	б) первоначальная,		
	3-этап	в) стадия стабильной работы,		
	4-этап	г) стадия отставки		
	1 – а, 2 – б, 3 – в, 4-г			
91	Установите правильное соответствие между понятиями и их описанием			
	а) профессиональным и личностным характеристикам			
	б) выполняет функции, ориентированные на задачу и поддержание персонала			
	в) могут входить специалисты предприятия и представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений			
	1) команда проекта организационных изменений подбирается по			
	2) команда проекта изменений в организации			
	3) в команду проекта организационных изменений			
	1 – а, 2 – б, 3 – в			
92	Установите правильное соответствие			
	1) организация			
	2) мотивация			
	3) координация			
	4) контроль			
	а) процесс установления пропорций и согласование действий в системе управления			
	б) процесс приобщения рабочих до высокой производительности труда			
	в) процесс формирования структуры управления и создания определенного порядка в работе			
	г) система наблюдения и проверки функционирования предприятия			
	1-в; 2-б; 3-а; 4 - г			
93	Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации.			
	1 – этап	а) построение дерева целей.		
	2 – этап	б) формирование качественных целей.		
	3 – этап	в) оценка (ранжирование) качественных целей.		
	4 – этап	г) определение количественных целей.		
	1 – б, 2- в, 3 – а, 4 - г.			
94	Установите правильное соответствие			
	1	Предложение труда напрямую зависит от	а	процесс профессионального роста человека
	2	Карьера как стратегия трудовой жизни	б	субъективные и объективные
	3	Какие две группы условий влияют на формирова-	в	уровня оплаты труда

	ние карьеры		
	1 – в, 2 – а, 3 - б		
95	Установите правильное соответствие		
	1	организация – это	а специфическая функция
	2	мотивация – это	б одна из характеристик процесса управления
	3	функция управления – это	в управленческая функция
	1 – в, 2 – а, 3 - б		
Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы			
96	<p>Начислить заработную плату рабочему по повременно- премиальной системе с учетом следующей информации: готовая тарифная ставка 100 млн.р., режим работы с 20 вечера до 8 утра дополнительная плата за полное время -20%, процент премиальных выплат – 50% (округлить до целых знаков), продолжительность работ - 12 часов, в том числе -4 часа дневное время (с 20 до 22 и с 6 до 8) и 8 часовое ночное время (с 22 до 6)</p> <p>Решение: Заработная плата по тарифу $100 \cdot 4 + 100 \cdot ((100+20)/100) \cdot 8 = 1360$ Повременно – премиальная заработная плата $1360 \cdot ((100+50)/100) = 2040$ р</p>		
97	<p>Определить эффективность использования персонала производительности труда в натуральных и стоимостных единицах: выпуск продукции составляет 10000 единиц, стоимость выпускаемой продукции 560 млн.р., средняя списочная численность персонала 600 человек</p> <p>Решение: Производительность труда В натуральных единицах (до десятых) $10000/600 = 16,7$ ед.чел В стоимостных единицах $560/600 = 0,93$</p>		
Кейс-задания (Ситуационные задания)			
98	<p>Термин «профессиональное выгорание» достаточно молодой, а вот профессий, где чаще всего встречаются «выгоревшие» сотрудники, существуют очень давно. Больше всего к эмоциональному выгоранию склонны: учителя; медицинские работники; менеджеры; торговые агенты, кассиры; социальные работники; психологи; спасатели; сотрудники правоохранительных органов.</p> <p>Задания по кейс-ситуации: Назовите какие три общие особенности они имеют.</p> <p>Решение/Ответ: Во-первых, они предполагают ответственность за себя, а также за клиентов и подчиненных. Во-вторых, эффективность работы коллектива, компании, предприятия зависит от умения разговаривать друг с другом, находить общий язык, сдерживать эмоции. В-третьих, развитию симптомов профессионального выгорания способствует необходимость работы в однообразном или напряженном ритме.</p>		
99	<p>Стоит выделить две причины выгорания: внутреннюю и внешнюю. Внутренние причины. Им подвержены люди с высокими амбициями, которые чересчур эмоционально вовлечены в работу. То есть если через работу сотрудник самореализуется и при этом болезненно воспринимает промахи и ошибки, то он под угрозой. Излишние усердия на работе, когда человек вынужден трудиться сверх своих возможностей, также приводят к постоянному стрессу. Внешние причины. Они связаны непосредственно с условиями работы: атмосфера в коллективе, рутина, угнетающая обстановка, подавление личности, недостижимость поставленных целей, отсутствие свободы творчества и принятия решений – в таком случае энтузиазм пропадает. Сюда же можно отнести нестабильность финансового благополучия компании, в которой работает человек. Профессиональное выгорание стоит диагностировать на ранних сроках, тогда это поможет избежать фатальных ошибок и поменять течение этой непростой для репутации и психики «болезни».</p> <p>Задания по кейс-ситуации: Назовите симптомы профессионального выгорания</p> <p>Решение/Ответ: Распознать человека, который профессионально выгорел, несложно. Симптомы, как правило, проявляются достаточно ярко и быстро становятся заметны коллегам, руководителю, клиентам и близким. Главное – уметь отличить их от манипуляции, нежелания брать на себя ответственность и потери/отсутствия мотивации. Это можно сделать при личной беседе или после встречи с психологом. Чек-лист определения признаков профессионального выгорания: Психософические симптомы, Социально-психологические симптомы, Поведенческие симптомы.</p>		
100	<p>Чтобы уберечь ключевого специалиста от профессионального выгорания и сохранить его эффективность надо рассмотреть 2 возможные ситуации: 1. когда сотрудник находится на ранней стадии и может сам до конца не осознавать проблему; 2. когда выгорание заметно невооруженным глазом, сотруднику нужна помощь, чтобы восстановиться.</p> <p>Задания по кейс-ситуации: Назовите способы профилактики и лечение профессионального выгорания</p> <p>Решение/Ответ: В данных случаях помочь могут: - самый популярный способ – отпуск или смена обстановки (ремонт, перестановка или переезд в офисе); - изменения трудового режима (например, рабочий день с 10:00 или 11:00, а не с 9:00); - перевод на другую позицию в компании (в том числе горизонтальный рост); -</p>		

	релаксация; - дополнительный функционал – например, менторство; - дополнительное обучение; - карьерное развитие; - устранение отвлекающих/раздражающих факторов; - реализация предложенных инициатив сотрудника.
--	--

3.2 Вопросы для зачета

ПКв-3 - Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации (ИДК1_{ПКв-3} – Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала)

№ задания	Формулировка вопроса
101	<p>Основы психологии труда</p> <p>Ответ Психология труда на настоящий момент – самостоятельная отрасль психологии, которая позволяет наиболее эффективно использовать труд человека, учитывать его личностные особенности и влияние на производство в целом, прогнозировать развитие производственных отношений и многое другое. Психология труда в первую очередь ориентирована на человека и его интересы, на минимизацию производственных потерь и оптимизацию трудовой деятельности для работника.</p>
102	<p>Методы исследования в психологии труда.</p> <p>Ответ В практической деятельности психология труда использует различные методы для изучения особенностей функционирования человека в трудовых условиях. С помощью этих методов осуществляется отбор кандидатов при приеме на работу, изучение психологических особенностей сотрудников и другие аспекты трудовой деятельности человека. Основные методы психологии труда: 1) тестирование; 2) включенное и невключенное наблюдение; 3) беседа; 4) интервью и опросы; 5) тренинги; 6) ролевые игры; 7) анализ и синтез информации.</p>
103	<p>Специфические методы психологии труда.</p> <p>Ответ Особое место в психологии труда занимает биографический метод (анализ дат, событий, фактов жизненного пути), который применяется при изучении формирования черт личности передовиков производства, новаторов, изобретателей. Жизненный путь человека исследуется с точки зрения его профессиональной деятельности, ее влияния на приобретение специальных знаний, формирования навыков, умений. Это особенно важно для решения проблем профориентации, профконсультации и профотбора. При оценке групповой деятельности и изучении производственных коллективов пользуются методами социальной психологии: - гомеостатический метод; - групповая оценка личности (ГОД); - метод обобщения независимых характеристик; - метод оценочной bipolarизации (описание парными прилагательными противоположного смысла - антонимами); - социометрический метод.</p>
104	<p>Принципы отбора персонала</p> <p>Ответ Одним из аспектов работы организационного психолога является отбор персонала. Принципы отбора персонала подразделяются: 1) способы рекрутинга; 2) объявления в Интернете, газетах – наиболее эффективный в современных условиях способ набора персонала; 3) рекомендации уже работающих в организации знакомых, родных; 4) направление службы занятости; 5) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности; 6) предложения о переходе на работу работникам других организаций.</p>
105	<p>Сущность трудовой деятельности</p> <p>Ответ Трудовая деятельность является основным видом деятельности человека, поскольку она занимает большую часть времени его сознательной жизни, выступает источником обеспечения его материального благополучия, в её рамках формируется ближайшее социальное окружение индивида, круг общения, хобби и увлечения.</p>
106	<p>Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда</p> <p>Ответ Необходимо рассматривать профессиональное становление как процесс, длящийся всю жизнь. Профессиональный путь человека и его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности. Этапы профессионального пути по Сьюперу Весь профессиональный путь Сьюпер разделил на пять этапов. В первую очередь автора интересовало выяснение индивидом своих склонностей и способностей и поиск подходящей профессии, актуализирующей профессиональную "Я-концепцию". 1. ЭТАП РОСТА (от рождения до 14 лет) 2. ЭТАП ИССЛЕДОВАНИЯ (от 15 до 24 лет). 3. ЭТАП УПРОЧЕНИЯ КАРЬЕРЫ (от 25 до 44 лет). 4. ЭТАП СОХРАНЕНИЯ ДОСТИГНУТОГО (от 45 до 64 лет). 5. ЭТАП СПАДА (после 65 лет).</p>
107	<p>Кризисы профессионального становления личности как субъекта труда</p> <p>Ответ Кризисы профессионального становления – это непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального самосознания, деятельности и поведения личности. На основе концепции профессионального становления личности, кризисы являются резкими изменениями вектора профессионального развития. Наиболее яркое их проявление отмечается при переходе от одной к другой стадии про-</p>

	фессионального становления.
108	Соотношение личности и профессии. Ответ Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основных парадигмы этого взаимодействия. Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций.
109	Способы проведения тестирования, типы психологических тестов Ответ Способы проведения тестирования: индивидуальные и групповые, компьютерные и на бумажных носителях. Типы психологических тестов:1) тесты когнитивных способностей (на уровень интеллекта);2) тесты предпочтений;3) тесты специальных способностей;4) психомоторные тесты;5) личностные тесты.
110	Работоспособность субъекта трудовой деятельности Ответ: Работоспособность субъекта труда – это социально-физиологическое свойство человека, отражающее его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени с необходимым уровнем эффективности и качества.

ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ИД1_{ПКв-5} - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры)

№ задания	Формулировка вопроса
111	Понятие и содержание социология и социология труда Ответ: Социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Социология труда – это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. В социологической теории акцент делается на регулирующих трудовое поведение стимулах, которые имеют не безличностный характер и относятся к работникам, широким группам людей. Предметом социологии труда как специальной социологической теории является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.
112	Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Ответ: Трудовому коллективу в целом и отдельным его членам свойственны социальные и индивидуально-психологические особенности. К числу социальных особенностей относятся потребности, мотивы, ценностные ориентации, цели и ожидания, межличностные отношения, в том числе формальные и неформальные, социально-психологический климат в коллективе, уровень профессиональной подготовленности и т.д. Индивидуально-психологические особенности отдельных работников, личные мотивы, уровень индивидуальной квалификации, конкретные профессиональные знания и умения, навыки, психологические и физиологические личностные качества обязательно должны соотноситься с коллективными особенностями.
113	Имидж менеджера и факторы, влияющие на него Ответ: Имидж – образ человека в глазах других людей. Слово image в переводе с английского означает «образ». Имидж – это не только личное восприятие, но и социальное, и профессиональное явление. В любом обществе существует совокупное представление о том, как должен выглядеть и вести себя человек определенного возраста, социального статуса или профессии – преподаватель, директор, бизнесмен. Если вид и поведение человека сильно отличаются от ожидаемого, это безусловно негативно отразится на его профессиональной деятельности. Одно из важнейших слагаемых успеха менеджера – верно найденный и умело поддерживаемый индивидуальный профессиональный имидж. При его формировании следует исходить из профессиональных требований, предъявляемых окружающими к руководителю, а также своей индивидуальности. Составляющие имиджа менеджера: внешняя, психологическая и профессиональная части.
114	Основные экономические и социальные функции труда. Ответ: Экономические функции труда — воспроизводство жизнедеятельности человека. Социальные функции труда — воспроизводство обстоятельств социальной жизни. Сюда относятся семья, круг общения, социальный статус, общественное положение, мотивы поведения. Содержание, характер и условия труда — форма, способ и порядок соединения живого труда и предметов труда, например, работа вручную или при помощи машин и механизмов. Содержание труда характеризует уровень механизации и автоматизации. Чем выше уровень автоматизации и механизации, выше технико-функциональная сторона труда и его содержание, тем меньше монотонности в работе и она разнообразнее.

115	<p>Особенности социального взаимодействия основанного на понимании роли каждого участника команды.</p> <p>Ответ:</p> <p>Социальная связь выступает в двух видах: социальный контакт и социальное взаимодействие. Социальный контакт – это связь между людьми поверхностная, мимолетная, партнер по контакту может быть легко заменен другим человеком. Ситуация контакта двух и более людей принимает формы простого сопереживания, обмена информацией, совместной деятельности, равной обоюдной активности. Активность может быть типа социального влияния, сотрудничества, соперничества, манипуляции, конфликта.</p> <p>Люди, будучи в одной группе, обязательно заговорят друг с другом или покажут свою осведомленность о присутствии друг друга. Человек, к которому обращается транзакционный стимул, в ответ что-нибудь скажет или сделает. Мы называем этот ответ транзакционной реакцией. Транзакция считается дополнительной, если стимул способствует ожидаемой реакции. Социальное влияние имеет место тогда, когда поведение одного человека становится подобно поведению других людей.</p>
116	<p>Основы принятия управленческих решений в различных производственных условиях</p> <p>Ответ:</p> <p>Управленческое решение – это продукт управленческого труда, а его принятие—процесс, ведущий к появлению этого продукта. Принятие решения – это сознательный выбор из имеющихся вариантов направления действий, позволяющий достичь существующую цель. Решение – это форма, в которой осуществляется управляющее воздействие субъекта управления на объект управления. Поэтому качество управленческих решений является критерием эффективности менеджера. Решение должно отвечать ряду требований. Главные среди них – обоснованность, четкость формулировок, реальная осуществимость, своевременность, экономичность, эффективность (степень достижения поставленной цели в сопоставлении с расходом ресурсов). Как правило, решения должны приниматься там, где возникает проблемная ситуация; для этого менеджеров соответствующего уровня необходимо наделить надлежащими полномочиями, возложив на них в то же время ответственность за состояние дел на управляемом объекте. Очень важным условием положительного воздействия решения на работу организации является его согласованность с теми решениями, что принимались ранее (как по вертикали, так и по горизонтали управления (здесь, конечно, не имеется в виду тот случай, когда ставится задача кардинального изменения всей политики развития).</p>
117	<p>Содержание и характер труда и трудового потенциала</p> <p>Ответ:</p> <p>Содержание труда — это совокупность его элементов, кото-рые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения. По этому признаку можно предложить следующую классификацию труда, в зависимости:от сферы материального производства, услуг, науки, куль-туры и искусства и др.; отдельной отрасли материального и нематериального про-изводства, например: труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и т.д.; вида деятельности, например: труд предпринимателя, ад-министратора, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабо-чего, фермера и т.п.; профессии и специальности.</p> <p>Содержание труда— может быть обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Со-держание труда по многим видам профессий отражается в тарифно-квалификационных справочниках, положениях о подразделениях и должностных инструкциях.</p>
118	<p>Понятие руководства трудовым коллективом</p> <p>Ответ:</p> <p>Задача руководителя коллектива состоит в постоянном социологическом изучении мнения коллектива, уче-те индивидуальных особенностей личности сотрудников при планировании, поддержании правильной мотивации к труду и хорошего психологического климата. Управлять трудовым коллективом – значит управлять процессом его функционирования, ставить профессиональные цели, которые будут решаться в процессе взаимодействия коллектива и руководителя.</p>
119	<p>Способы организации производства и эффективной работы трудового коллектива.</p> <p>Ответ:</p> <p>Под организацией производства (ОП) понимают координацию и оптимизацию во времени и в пространстве всех материальных и трудовых элементов производства с целью достижения в оптимальные сроки наи-высшего результата с минимальными затратами.</p> <p>Функции организации производства: 1 системообразующая, производительные силы и производственные отношения находятся в тесной взаимосвязи, т.к. производственные отношения развиваются под влиянием производительных сил, и сами производственные отношения воздействуют на производительные силы, ускоряя или замедляя рост и технический прогресс. 2 установление между отдельными исполнителями и производственными подразделениями разнообразных связей для участия в едином производственном про-цессе. 3 создание организационных условий, которые бы позволяли всем производственным звеньям функ-ционировать как единой производственно-технической системе. 4 создание условий для повышения уровня трудовой деятельности, профессионального и социально-культурного саморазвития и самосовершенство-вания трудового коллектива предприятия.</p>
120	<p>Производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов предприятия</p> <p>Ответ:</p> <p>Эффективность использования трудовых ресурсов — важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроектируемой сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства. Производительность труда характеризует эффек-тивность использования трудовых ресурсов. Это важный и емкий показатель для экономики в целом, по-</p>

сколькo всякая экономия сводится к экономии рабочего времени. Производительность труда является также одним из важнейших показателей, экономической эффективности производства. Непрерывный рост производительности труда — это основной источник расширения производства и увеличения внутреннего валового продукта.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также методическими указаниями:

Основы психологии и социологии труда [ЭИ]: задания самостоятельной работы обучающихся / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. Ю.И. Слепокурова. – Воронеж : ВГИТ, 2022. – 20 с. <https://education.vsu.ru/>

В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
<i>ПКв-3 - Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации (ИД1_{ПКв-3} – Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала)</i>					
Знать	Знание методов исследования в психологии труда и проведении оценки персонала организации	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
Уметь	Умение применять психологические основы при проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала организации	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
		Содержание реферата	Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно,	Зачтено	Освоена (повышенный)

			использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям		
Владеть	Навыки анализа профессионального становления работников при проведении оценки и/или аттестации персонала	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
<i>ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ИД1_{ПКв-5} - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры)</i>					
Знать	Знание социально-экономических и психофизических характеристик труда	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
Уметь	Умение выявлять особенности	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует уме-	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)

	работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах с использованием социально-экономических и психофизических характеристик труда		ний, предусмотренных планируемыми результатами обучения		
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
		Содержание реферата	Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям	Зачтено	Освоена (повышенный)
Владеть	Навыки, определяющие порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры для формирования управленческих кадров	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)

			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
--	--	--	--	---------	-------------------------