

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
«Астраханский государственный архитектурно-строительный  
университет»  
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. первого проректора



С.П.Стрелков/

(подпись)

И. О. Ф.

« 25 »

апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Психология производственных отношений

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

35.03.10 «Ландшафтная архитектура»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Садово-парковое и ландшафтное строительство»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра

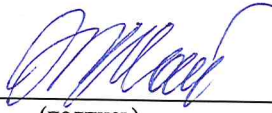
«Философия, социология и лингвистика»

Квалификация выпускника бакалавр

Астрахань - 2024


**Разработчик:**

доцент, канд. психол. наук  
(занимаемая должность,  
учёная степень и учёное звание)

  
(подпись) / Ж.Б.Шаймакова/  
И. О. Ф.

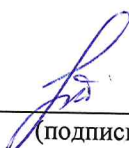
Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика» протокол № 9 от 16.04.2024 г.

И. о. заведующего кафедрой

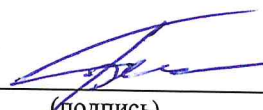
  
(подпись) / Ю.В. Георгиевская/  
И. О. Ф.

**Согласовано:**


Председатель МКН «Ландшафтная архитектура»  
направленность (профиль)  
«Садово-парковое и ландшафтное строительство»

  
(подпись) / С.Р.Кособокова/  
И. О. Ф.

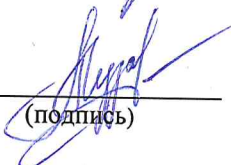
Начальник УМУ

  
(подпись) / О.Н. Беспалова/  
И.О.Ф.

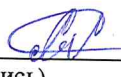
Специалист УМУ

  
(подпись) / Ю.Ю. Савенкова/  
И. О. Ф.

Начальник УИТ

  
(подпись) / П.Н. Гелза/  
И. О. Ф.

Заведующая научной библиотекой

  
(подпись) / Л.С. Гаврилова/  
И. О. Ф.

## Содержание:

	Стр.
1. Цель освоения дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)	6
5.1.1. Очная форма обучения	6
5.1.2. Заочная форма обучения	7
5.1.3. Очно-заочная форма обучения	7
5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам	8
5.2.1. Содержание лекционных занятий	8
5.2.2. Содержание лабораторных занятий	10
5.2.3. Содержание практических занятий	11
5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	13
5.2.5. Темы контрольных работ	14
5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ	14
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	14
7. Образовательные технологии	15
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	16
8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	17
8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины	17
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	17
10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	18

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Психология производственных отношений» является формирование компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура».

## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

УК-3- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-6 - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

УК-3.1. знать:

- принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия;

УК-3.2. уметь:

- определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели;

УК-3.3. владеть:

- навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи.

УК-6.1. знать:

- требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам;  
- особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов;  
- способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития;  
- методы эффективного планирования времени;  
- эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности;

УК-6.2. уметь:

- формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения;  
- выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности;  
- выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели;  
- планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности);  
- прогнозировать результат деятельности.

УК-6.3. владеть:

- навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития;  
- по составлению плана распределения личного времени для выполнения задач учебного задания;  
- по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности;  
- приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности;

- приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач;
- инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б1.В.11 «Психология производственных отношений» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)» части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных в рамках изучения дисциплины «История» из школьного курса.

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Форма обучения	Очная	Заочная
1	2	3
<b>Трудоемкость в зачетных единицах:</b>	7 семестр – 3 з.е.; <b>всего – 3 з.е.</b>	8 семестр – 3 з.е.; <b>всего – 3 з.е.</b>
Лекции (Л)	7 семестр – 24 часа; <b>всего – 24 часа</b>	8 семестр – 6 часов; <b>всего - 6 часов</b>
Лабораторные занятия (ЛЗ)	7 семестр – 24 часа; <b>всего - 24 часа</b>	8 семестр – 6 часов; <b>всего - 6 часов</b>
Практические занятия (ПЗ)	7 семестр – 12 часов; <b>всего - 12 часов</b>	8 семестр – 4 часа; <b>всего - 4 часа</b>
Самостоятельная работа (СР)	7 семестр – 48 часов; <b>всего - 48 часов</b>	8 семестр – 92 часа; <b>всего – 92 часа</b>
<b>Форма текущего контроля:</b>		
Контрольная работа № 1	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
<b>Форма промежуточной аттестации:</b>		
Экзамены	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Зачет	<b>семестр 7</b>	<b>семестр 8</b>
Зачет с оценкой	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Курсовая работа	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Курсовой проект	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>

**5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий**

**5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)**

**5.1.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию	27	7	6	6	3	12	Зачет
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	27	7	6	6	3	12	
3	Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор	27	7	6	6	3	12	
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.	27	7	6	6	3	12	
<b>Итого:</b>		<b>108</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	

### 5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию	27	8	1,5	1,5	1	23	Зачет
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	27	8	1,5	1,5	1	23	
3	Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор	27	8	1,5	1,5	1	23	
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.	27	8	1,5	1,5	1	23	
<b>Итого:</b>		<b>108</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	

### 5.1.3. Очно-заочная форма обучения

«ОПОП не предусмотрено»

## 5.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

### 5.2.1. Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию.	Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции. Система методов психологии труда. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие. Организационная психология как научная прикладная дисциплина. Объект, предмет, задачи организационной психологии. <u>Требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам.</u> Методы организационной психологии: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, опрос, тестирование, эксперимент. Понятие организации как социотехнической системы. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация, централизация власти, формализация организационного поведения. Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, техноструктура, вспомогательный персонал.
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности.	Труд. Историко-культурная роль труда. Труд как деятельность. Структура и особенности трудовой деятельности. Труд и профессия: соотношение понятий. Функции профессиональной деятельности, их генезис. Психические регуляторы труда. Профессиональная пригодность к <u>особенностям формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов.</u> Понятие профессионально важных качеств человека (ПВК). Компенсаторные возможности человека. Индивидуальный стиль деятельности. Методы диагностики ПВК. Проблема безопасности труда. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда. Дисциплинарные требования как основа модели поведения сотрудника в организации. Нарушения дисциплины: психологические и социальные факторы. Методы формирования осознанных дисциплинарных отношений. Профессиональный стресс и фрустрация. Профессиональное выгорание. Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда.



3	<p>Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор.</p>	<p>Этапы профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности и организации. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Карьера как форма социализации человека в <u>стратегии личностного развития</u>. Помощь психолога в ходе профессионального становления личности в способах самореализации, <u>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей</u>. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации. Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Использование профессиографии и психографии для отбора. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.</p>
4	<p>Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.</p>	<p>Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом. Установки и побуждения человека к труду. Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе. <u>Критерии оценки успешности личности</u>. Мотивация и стимулирование труда <u>методом эффективного планирования времени</u>. Понятия стимул, стимулирование, мотив, мотивация, мотивирование. Управление мотивами подчинённого. Психологические и организационные факторы мотивации. Демотивация как фактор текучести персонала. Принципы и методы стимулирования труда. Понятие и виды профессиональных деформаций. Лояльность работника организации. Понятие рабочей группы. Типология групп в организации. Причины формирования неформальных групп в организации. Основные характеристики групп: цели, размер, состав, групповые нормы, совместимость, сплоченность, групповое единomyслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы. Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. <u>Роли в команде</u> по М. Белбину. <u>Принципы командообразования</u>. Факторы успешного функционирования команды. Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации. Инструменты управления системой внутренней коммуникации. Средства и каналы коммуникаций в организации. Нисходящий, восходящий, горизонтальный информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Значение и функции неформального общения в организации. Барьеры коммуникаций и искажения информации. Слухи как вид распространения информации внутри организации. Особенности делового общения. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации. <u>Нормы и приёмы социального взаимодействия</u>.</p>

## 5.2.2. Содержание лабораторных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию	<p>Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции. Система методов психологии труда. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие. <u>Цели личностного и профессионального развития, как анализ проделанной работы для достижения поставленной цели.</u> Организационная психология как научная прикладная дисциплина. Объект, предмет, задачи организационной психологии. Методы организационной психологии: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, опрос, тестирование, эксперимент. Понятие организации как социотехнической системы. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация, централизация власти, формализация организационного поведения. Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, технотекстура, вспомогательный персонал.</p>
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	<p>Труд. Историко-культурная роль труда. Труд как деятельность. <u>Приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности.</u> Структура и особенности трудовой деятельности. Труд и профессия: соотношение понятий. Функции профессиональной деятельности, их генезис. Психические регуляторы труда. Профессиональная пригодность. Понятие профессионально важных качеств человека (ПВК). Компенсаторные возможности человека. Индивидуальный стиль деятельности. Методы диагностики ПВК. Проблема безопасности труда. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда. Дисциплинарные требования как основа модели поведения сотрудника в организации. Нарушения дисциплины: психологические и социальные факторы. Методы формирования осознанных дисциплинарных отношений. Профессиональный стресс и фрустрация. Профессиональное выгорание. Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда.</p>

3	<p>Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор</p>	<p>Этапы профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности в организации путем <u>осуществления обмена информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели.</u> Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Карьера как форма социализации человека. Помощь психолога в ходе профессионального становления личности в способах самореализации, самоанализа. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации. Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Использование профессиографии и психографии для отбора. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях. <u>Прогнозировать результат деятельности.</u></p>
4	<p>Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.</p>	<p>Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом. Установки и побуждения человека к труду. Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе. Мотивация и стимулирование труда. <u>Планирование своей деятельности (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности).</u> Понятия стимул, стимулирование, мотив, мотивация, мотивирование. Управление мотивами подчинённого. Психологические и организационные факторы мотивации. Демотивация как фактор текучести персонала. Принципы и методы стимулирования труда. Понятие и виды профессиональных деформаций. Лояльность работника организации. Понятие рабочей группы. Типология групп в организации. Причины формирования неформальных групп в организации. Основные характеристики групп: цели, размер, состав, групповые нормы, совместимость, сплоченность, групповое единomyслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы. Понятие команды, <u>определить свою роль в команде, нормы и приёмы социального взаимодействия.</u> Различие между рабочей группой и командой. <u>Роли в команде</u> по М. Белбину. Факторы успешного функционирования команды. Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации. Инструменты управления системой внутренней коммуникации. Средства и каналы коммуникаций в организации. Нисходящий, восходящий, горизонтальный информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Значение и функции неформального общения в организации. Барьеры коммуникаций и искажения информации. Слухи как вид распространения информации внутри организации. Особенности делового общения. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.</p>

### 5.2.3 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию	Входное тестирование. Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции. Система методов психологии труда. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие. Организационная психология как научная прикладная дисциплина. Объект, предмет, задачи организационной психологии. Методы организационной психологии: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, опрос, тестирование, эксперимент. Понятие организации как социотехнической системы. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация, централизация власти, формализация организационного поведения, <u>приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности.</u> Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, техноструктура, вспомогательный персонал.
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	Труд. Историко-культурная роль труда. Труд как деятельность, <u>по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития.</u> Структура и особенности трудовой деятельности. Труд и профессия: соотношение понятий. Функции профессиональной деятельности, их генезис. Психические регуляторы труда. Профессиональная пригодность. Понятие профессионально важных качеств человека (ПВК). Компенсаторные возможности человека. Индивидуальный стиль деятельности. Методы диагностики ПВК. Проблема безопасности труда. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда. Дисциплинарные требования как основа модели поведения сотрудника в организации. Нарушения дисциплины: психологические и социальные факторы. Методы формирования осознанных дисциплинарных отношений. Профессиональный стресс и фрустрация. Профессиональное выгорание. Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда.
3	Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор	Этапы профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности и организации. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Карьера как форма социализации человека. Помощь психолога в ходе профессионального становления и самореализации. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации. Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Использование профессиографии и психографии для отбора. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях. <u>Приемы оценки и самооценки результатов деятельности по решению</u>

		<u>профессиональных задач.</u>
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.	Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом. Установки и побуждения человека к труду. Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе. <u>Составление плана распределения личного времени, при выполнении конкретных задач, портфолио, проектов и других поставленных целей.</u> Мотивация и стимулирование труда. Понятия стимул, стимулирование, мотив, мотивация, мотивирование. Управление мотивами подчинённого. Психологические и организационные факторы мотивации. Демотивация как фактор текучести персонала. Принципы и методы стимулирования труда. Понятие и виды профессиональных деформаций Лояльность работника организации. Понятие рабочей группы. Типология групп в организации. Причины формирования неформальных групп в организации. Основные характеристики групп: цели, размер, состав, групповые нормы, совместимость, сплоченность, групповое единomyслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы. Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. <u>Навыки взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организация командной работы для выполнения поставленных задач.</u> Факторы успешного функционирования команды. Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации Инструменты управления системой внутренней коммуникации. Средства и каналы коммуникаций в организации. Нисходящий, восходящий, горизонтальный информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Значение и функции неформального общения в организации. Барьеры коммуникаций и искажения информации. Слухи как вид распространения информации внутри организации. Особенности делового общения. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.

#### 5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

##### Очная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию	Подготовка к лабораторному и практическому занятию  Подготовка к итоговому тестированию.  Подготовка к зачету	[1-10]
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности		
3	Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор		
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.		

## Заочная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию	Подготовка к лабораторному и практическому занятию  Подготовка к итоговому тестированию.  Подготовка к зачету	[1-10]
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности		
3	Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор		
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.		

**5.2.5 Темы контрольных работ - «учебным планом не предусмотрено»**

**5.2.6. Темы курсовых проектов/ курсовых работ – «учебным планом не предусмотрены»**

### 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

<b>Организация деятельности студента</b>
<p><b><u>Лекция</u></b></p> <p>В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
<p><b><u>Практическое занятие</u></b></p> <p>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.</p>
<p><b><u>Лабораторное занятие</u></b></p> <p>Работа в соответствии с методическими указаниями по выполнению лабораторных работ.</p>
<p><b><u>Самостоятельная работа</u></b></p> <p>Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в помещениях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа в аудиторное время включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конспектирование (составление тезисов) лекций;</li> <li>– работу со справочной и методической литературой;</li> <li>– работу с нормативными правовыми актами;</li> <li>– участие в тестировании;</li> </ul> <p>Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:</p>

- повторение лекционного материала;
- подготовки к практическим (лабораторным) занятиям;
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовку к итоговому тестированию;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;

проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

#### **Подготовка к зачёту**

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- подготовка к ответу на вопросы.

## **7. Образовательные технологии**

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины.

### **Традиционные образовательные технологии**

Дисциплина «Психология производственных отношений» проводится с использованием традиционных образовательных технологий, ориентирующихся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Лабораторное занятие – организация учебной работы с реальными материальными и информационными объектами, экспериментальная работа с моделями реальных объектов.

### **Интерактивные технологии**

По дисциплине «Психология производственных отношений» лекционные занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Лекция-визуализация - представляет собой визуальную форму подачи лекционного материала средствами ТСО или аудиовидеотехники (видео-лекция). Чтение такой лекции сводится к развернутому или краткому комментированию просматриваемых визуальных материалов (в виде схем, таблиц, графов, графиков, моделей). Лекция-визуализация помогает студентам преобразовывать лекционный материал в визуальную форму, что способствует формированию у них профессионального мышления за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов.

Лекция–провокация (изложение материала с заранее запланированными ошибками). Такой тип лекций рассчитан на стимулирование обучающихся к постоянному контролю предлагаемой информации и поиску ошибок. В конце лекции проводится диагностика знаний студентов и разбор сделанных ошибок.

По дисциплине «Психология производственных отношений» лабораторные и практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она

дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

Разработка проекта (метод проектов) – организация обучения, при которой учащиеся приобретают знания в процессе планирования и выполнения практических заданий- проектов.

Ролевые игры – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **8.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### ***а) основная учебная литература:***

1. Гуревич, П. С. Психология и педагогика: учебник / П. С. Гуревич. – Москва: Юнити, 2023. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

2. Шарипов Ф.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / Ф.В. Шарипов— Москва: Логос, 2023. — 448 с. — ISBN 978-5-98704-587-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66421.html>

#### ***б) дополнительная литература:***

3. Прыгин, Г. С. Введение в общую психологию: учебное пособие / Г. С. Прыгин; Казанский федеральный университет, Набережночелнинский институт. – Казань: Казанский федеральный университет (КФУ), 2023. – 291 с.: ил. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480123>

4. Гуревич П.С. Психология: учебник для студентов вузов / П.С. Гуревич— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 319 с. — ISBN 5-238-00905-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71045>

5. Социальная психология: учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов [и др.]; под редакцией А.Н. Сухов.- 7-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2024. — 615 с. — ISBN 978-5-238-02192-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71051>

6. Шарипова, М. Н. Психология безопасности: учебное пособие для практических занятий / М. Н. Шарипова, Е. Л. Горшенина, Е. Э. Савченкова; Оренбургский государственный университет. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2023. – 138 с.: табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481809>

7. Юревич, А. В. Психология социальных явлений / А. В. Юревич; Российская Академия Наук, Институт психологии. – Москва: Институт психологии РАН, 2024. – 352 с.: ил., схем., табл. – (Психология социальных явлений). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271671>

#### ***в) перечень учебно-методического обеспечения:***

8.Лихачева, Э. В. Общая психология: учебно-методическое пособие/ Э. В. Лихачева. - Саратов: Вузовское образование, 2020. - 85 с. - ISBN 978-5-4487-0702-5. - Текст: электронный// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. - <https://www.iprbookshop.ru/93995.html>



9. Коленкова, Н. Ю. Психология: учебно-методическое пособие/ Н. Ю. Коленкова, О. А. Халифаева. - Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2020. - 184 с. - ISBN 978-5-9926-1246-2. - Текст: электронный// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. - <https://www.iprbookshop.ru/108849.html>

**г) перечень онлайн курсов:**

10.Онлайн-курс «Психология и педагогика»  
[https://mba-city.ru/psychology/edu\\_psychology/](https://mba-city.ru/psychology/edu_psychology/)

**8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

- 7-Zip;
- Adobe Acrobat Reader DC;
- Apache Open Office;
- VLC media player;
- Kaspersky Endpoint Security
- Yandex browser
- КОМПАС-3D V20

**8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины**

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета (<http://moodle.aucu.ru>).
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.ru/>).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru>).
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>).
5. Консультант+ (<http://www.consultant-urist.ru/>).
6. Федеральный институт промышленной собственности (<http://www.fips.ru/>)

**9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебная аудитория для проведения учебных занятий  414056, Астраханская область, г. Астрахань, р-н Ленинский, ул. Татищева, д.18, 4 этаж, помещение № 8	1. Доска учебная 2. Рабочее место преподавателя 3. Комплект учебной мебели на 32 чел. 4. Учебно-наглядные пособия 5. Переносной мультимедийный комплект 6. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
2.	Помещение для самостоятельной работы  414056, Астраханская область, г. Астрахань, р-н Ленинский, ул. Татищева, д.18, 3 этаж, помещение №4	1. Комплект учебной мебели на 15 чел. 2. Компьютеры – 14 шт. 3. Стационарный мультимедийный комплект 4. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»

**10. Особенности организации обучения по дисциплине «Психология производственных отношений» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина «Психология производственных отношений» реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу, оценочные и методические материалы по**  
**дисциплине «Психология производственных отношений»**  
**ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура»,**  
**направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство»**  
**по программе бакалавриата**

*Р.Н. Досаевой* (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Психология производственных отношений» ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», по программе бакалавриата, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре Философия, социология и лингвистика (разработчик – доцент, канд. психол. наук, Ж. Б. Шаймакова).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Психология производственных отношений» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.08.2017 г. № 736 и зарегистрированного в Минюсте России 22.08.2017 г. № 47903.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

В соответствии с Программой за дисциплиной «Психология производственных отношений» закреплены 2 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть отражают специфику и содержание дисциплины, а представленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определить степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Психология производственных отношений» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство» и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестации знаний бакалавра, предусмотренная Программой, осуществляется в форме зачета. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура» и специфике дисциплины «Психология производственных отношений» и обеспечивает использование современных образовательных, в

том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в Программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине «Психология производственных отношений» предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой «Философия, социология и лингвистика» материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

Оценочные и методические материалы по дисциплине «Психология производственных отношений» представлены:

- заданиями к защите лабораторной работы;
- тестовыми заданиями;
- вопросами к зачету.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине «Психология производственных отношений» в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

### **ОБЩИЕ ВЫВОДЫ**

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины «Психология производственных отношений» ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», по программе бакалавриата, разработанная (доцентом, канд. психол. наук, Ж. Б. Шаймаковой), соответствуют требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

К. психол. наук, педагог-психолог ГАУ АР  
«Центр психолого-педагогической  
медицинской и социальной помощи»



/ Р.Н. Досаева /  
И.О.Ф.

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу, оценочные и методические материалы по**  
**дисциплине «Психология производственных отношений»**  
**ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура»,**  
**направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство»**  
**по программе бакалавриата**

*Б. В. Кайгородовым* (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Психология производственных отношений» ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», по программе бакалавриата, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре Философия, социология и лингвистика (разработчик – доцент, канд. психол. наук, Ж. Б. Шаймакова).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины «Психология производственных отношений» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.08.2017 г. № 736 и зарегистрированного в Минюсте России 22.08.2017 г. № 47903.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

В соответствии с Программой за дисциплиной «Психология производственных отношений» закреплены 2 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть отражают специфику и содержание дисциплины, а представленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определить степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Психология производственных отношений» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство» и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестации знаний бакалавра, предусмотренная Программой, осуществляется в форме зачета. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура» и специфике дисциплины «Психология производственных отношений» и обеспечивает использование современных образовательных, в



том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в Программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине «Психология производственных отношений» предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой «Философия, социология и лингвистика» материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

Оценочные и методические материалы по дисциплине «Психология производственных отношений» представлены:

- заданиями к защите лабораторной работы;
- тестовыми заданиями;
- вопросами к зачету.


Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине «Психология производственных отношений» в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

### ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины «Психология производственных отношений» ОПОП ВО по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», по программе бакалавриата, разработанная (доцентом, канд. психол. наук, Ж. Б. Шаймаковой), соответствуют требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура», направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

д. психол.н., профессор кафедры  
«Общая и когнитивная психология»  
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный  
университет»

  
(подпись) /Б. В. Кайгородов/  
И.О.Ф.



### Аннотация

к рабочей программе дисциплины «Психология производственных отношений»  
по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура»,  
направленность (профиль) «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Целью учебной дисциплины «Психология производственных отношений» является формирование компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 35.03.10 «Ландшафтная архитектура».

Учебная дисциплина «Психология производственных отношений» входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» части, формируемой участниками образовательных отношений. Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении дисциплины: «История» из школьного курса.

#### Краткое содержание дисциплины:

Раздел 1. Введение в психологию труда и организационную психологию

Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности

Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор

Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.

И. о. заведующего кафедрой



(подпись)

/Ю.В.Георгиевская /

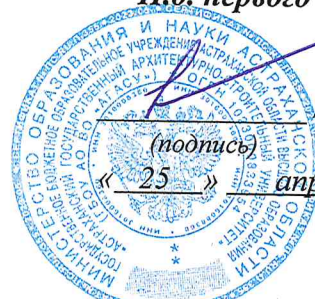
И. О. Ф.

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
«Астраханский государственный архитектурно-строительный  
университет»  
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)

---

УТВЕРЖДАЮ

И.о. первого проректора



/С.П.Стрелков/

(подпись)

И. О. Ф.

« 25 » апреля 2024 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

**Наименование дисциплины**

Психология производственных отношений

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

**По направлению подготовки**

35.03.10 «Ландшафтная архитектура»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

**Направленность (профиль)**

«Садово-парковое и ландшафтное строительство»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

**Кафедра**

«Философия, социология и лингвистика»

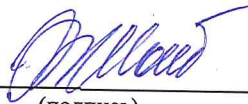
Квалификация выпускника **бакалавр**

Астрахань - 2024



**Разработчик:**

доцент, канд. психол. наук  
(занимаемая должность,  
учёная степень и учёное звание)



(подпись)

/Ж.Б.Шаймакова/  
И. О. Ф.

Оценочные и методические материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика» протокол № 9 от 16.04.2024 г.

И. о. заведующего кафедрой



(подпись)

/Ю.В. Георгиевская/  
И. О. Ф.

**Согласовано:**

Председатель МКН «Ландшафтная архитектура»  
направленность (профиль)  
«Садово-парковое и ландшафтное строительство»



(подпись)

/С.Р.Кособокова/  
И. О. Ф.

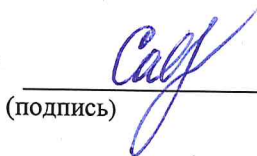
Начальник УМУ



(подпись)

/О.Н. Беспалова/  
И.О.Ф.

Специалист УМУ



(подпись)

/Ю.Ю. Савенкова/  
И. О. Ф.

## СОДЕРЖАНИЕ:

	<b>Стр.</b>
1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	4
1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости	6
1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
1.2.3. Шкала оценивания	11
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	12
3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	17
4. Приложение 1	18
Приложение 2	29
Приложение 3	34

**1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Оценочные и методические материалы является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины (далее РПД) и представлены в виде отдельного документа

**1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Индекс и формулировка компетенции	Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1 РПД)				Формы контроля с конкретизацией задания
		1	2	3	4	
1	2	3	4	5	6	7
<b>УК-3:</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знать: принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия;				X	Зачет (задания 1-22)
	УК-3.2. Уметь: определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели;			X	X	Защита лабораторной работы (задания 1-7)
	УК-3.3. Владеть: навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи;					X
<b>УК-6:</b> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знать: требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов; способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития; методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности;	X	X	X	X	Зачет (задания 23-44)

	<p>УК-6.2. Уметь:  формулировать цели личного и профессионального развития, условий их достижения;  выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности;  выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели;  планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности);  прогнозировать результат деятельности;</p>	X	X	X	X	<p>Защита лабораторной работы  (задания 8 -16)</p>
	<p>УК-6.3. Владеть:  навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития;  по составлению плана распределения личного времени для выполнения задач учебного задания;  по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности;  приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности;  приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач;  инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.</p>	X	X	X	X	<p>Комплект заданий для тестов  (итоговое тестирование)  (задания с 29 по 56)</p>

**1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

### 1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
Защита лабораторной работы	Средство, позволяющее оценить умение и владение обучающегося излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы. Рекомендуется для оценки умений и владений студентов	Темы лабораторных работ и требования к их защите

### 1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (Зачтено)	Продвинутый уровень (Зачтено)	Высокий уровень (Зачтено)
1	2	3	4	5	6
УК-3- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;	<b>УК-3.1.Знает:</b> принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия;	Обучающийся не знает и не понимает принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия;	Обучающийся знает принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия в типовых ситуациях;	Обучающийся знает и понимает принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности;	Обучающийся знает и понимает принципы формирования команды, многообразные подходы к типологии ролей в командах, цель, нормы и приёмы социального взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и

					алгоритмы действий;
	<b>УК-3.2.Умеет:</b> определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели;	Обучающийся не умеет определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели;	Обучающийся умеет определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели в типовых ситуациях;	Обучающийся умеет определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности;	Обучающийся умеет определить свою роль в команде на основе типологии ролей, норм и приёмов социального взаимодействия, осуществлять обмен информацией, знаниями, опытом с членами команды для достижения поставленной цели в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий;
	<b>УК-3.3.Владеет:</b> навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи.	Обучающийся не владеет навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи.	Обучающийся владеет навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи в типовых ситуациях.	Обучающийся владеет навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся владеет навыками взаимодействия в команде на основе норм и приёмов социального взаимодействия, организации командной работы для выполнения поставленной задачи в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
УК-6-	<b>УК-6.1.Знает:</b>	Обучающийся не знает	Обучающийся	Обучающийся знает и	Обучающийся знает и

<p>способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов; способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития; методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности;</p>	<p>и не понимает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов; способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития; методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности;</p>	<p>знает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов; способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития; методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в типовых ситуациях.</p>	<p>понимает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов; способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития; методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p>	<p>понимает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов; способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития; методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>
	<p><b>УК-6.2.Умеет:</b> формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и</p>	<p>Обучающийся не умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы</p>	<p>Обучающийся умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и</p>	<p>Обучающийся умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы</p>	<p>Обучающийся умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы</p>

	<p>способы совершенствования собственной деятельности; выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели; планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности); прогнозировать результат деятельности;</p>	<p>совершенствования собственной деятельности; выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели; планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности); прогнозировать результат деятельности;</p>	<p>способы совершенствования собственной деятельности; выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели; планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности); прогнозировать результат деятельности в типовых ситуациях.</p>	<p>совершенствования собственной деятельности; выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели; планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности); прогнозировать результат деятельности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p>	<p>совершенствования собственной деятельности; выполнять анализ проделанной работы для достижения поставленной цели; планировать свою деятельность (составлять общий план предстоящей деятельности, определять последовательность действий, организовывать рабочее место и временную организацию деятельности); прогнозировать результат деятельности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>
	<p><b>УК-6.3.Владеет:</b> навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития; по составлению плана распределения</p>	<p>Обучающийся не владеет навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития; по составлению плана распределения личного</p>	<p>Обучающийся владеет навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития; по составлению плана распределения</p>	<p>Обучающийся владеет навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития; по составлению плана распределения личного</p>	<p>Обучающийся владеет навыками по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития; по составлению плана распределения личного</p>



	<p>личного времени для выполнения задач учебного задания; по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности; приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.</p>	<p>времени для выполнения задач учебного задания; по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности; приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.</p>	<p>личного времени для выполнения задач учебного задания; по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности; приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей в типовых ситуациях</p>	<p>времени для выполнения задач учебного задания; по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности; приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p>	<p>времени для выполнения задач учебного задания; по формированию портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности; приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1.2.3. Шкала оценивания

Уровень достижений	Отметка в 5-бальной шкале	Зачтено/ не зачтено
высокий	«5»(отлично)	зачтено
продвинутый	«4»(хорошо)	зачтено
пороговый	«3»(удовлетворительно)	зачтено
ниже порогового	«2»(неудовлетворительно)	не зачтено

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:**

**2.1. Зачет**

*а) типовые вопросы (задания)*

УК-3.1 (знать)

1. Предмет, цели, задачи курса (знать происхождение слов «психология», «педагогика», объект, предмет, задачи психологии, объект, предмет, задачи педагогики).
2. Умение властвовать собой как основа успешного и нравственного общения (Методы саморегуляции личности).
3. Гендерная психология. Психология брака и семьи.
4. Психология моды. Психология маркетинга и рекламы.
5. Экологическая психология в практике проектирования природно-антропогенной среды (агрэкосистем, архитектурных пространств, производственного комплекса). Инженерная психология.
6. Социальная виктимология.
7. Психика и телесность. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки.
8. Эмоции и воля.
9. Мышление и интеллект. Ощущение и восприятие.
10. Память. Способы улучшения и защиты памяти для успешной сдачи экзамена. Воображение. Внимание.
11. Характер и способности. Духовно-психический потенциал личности: возможности и пределы.
12. Искусство говорить. Особенности письменной речи.
13. Искусство слушать. Типы слушания (нерефлексивное, рефлексивное, эмпатическое слушание). Культура полемики.
14. Невербальные средства общения.
15. Новые виды коммуникации (компьютер, электронная почта, телеконференции, дискуссионные группы, чаты) и правила этикета в их использовании в деловом общении.
16. Проблема потери информации в общении.
17. Интерактивная сторона общения. Этапы интеракции.
18. Перцептивная сторона общения.
19. Конфликт как фактор развития личности.
20. Понятие "конфликт". Типология конфликтов. Картография конфликта: причины, предпосылки, повод, стадии развития, структура, последствия. Предел допустимого действия в конфликте.
21. Диагностика и разрешение конфликтов. Стратегии и правила поведения в конфликтной ситуации. Методы снятия психологического напряжения в конфликтной ситуации.

22. Стрессы и управление эмоциональными состояниями. Профилактика стрессов в деловом общении. Индивидуальная стратегия стрессоустойчивого поведения.

УК-6.1 (знать)

23. Слабые и сильные влияния в группе.
24. Социометрический метод исследования неформальных отношений в рабочей группе Я. Л. Морено.
25. Лидерство и руководство как феномены психологической власти в малой группе. Соотношение понятий «руководство» и «лидерство».
26. Власть, авторитет и стили руководства. Ситуационный подход при выборе оптимального стиля руководства.
27. Функции руководства (стратегическая, администраторская, коммуникативно-регуляторская, мотивационная и др.).
28. Теории менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо).
29. Педагогика сотрудничества. Инновационное обучение и акмеологический подход.
  
30. Личностно-развивающее обучение. Особенности педагогики творчества.
31. Основные идеи технократической педагогики. Идеи самоактуализации и самореализации личности (А. Маслоу, К. Роджерс и др.) и проблемы становления гуманистической педагогики в современной России.
32. Идея непрерывного образования, его цели, содержание, структура.
33. Ценности и цели образования.
34. Психология труда как отрасль науки. Связь с другими науками. Понятие «эргономика».
35. Психология труда как учебная дисциплина и профессия
36. Понятие и структура профессиональной деятельности
37. Профессионально-важные качества. Профессиональная пригодность.
38. Психология профессионального самоопределения.
39. Профориентация.
40. Профессиональные конфликты и способы их конструктивного разрешения.
41. Психология безопасности в труде.
42. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов
43. Психологические классификации профессий (по Е.А.Климову). Формула профессии.
44. Объект, предмет и задачи психологии труда

*б) критерии оценивания*

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.

4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	Отлично	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.
2	Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
3	Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
4	Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Не зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ:

### 2.2. Защита лабораторной работы

*а) типовые вопросы (задания) (Приложение 1)*

*б) критерии оценивания*

При оценке знаний на защите лабораторной работы учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	Студент правильно называет метод исследования, правильно называет прибор, правильно демонстрирует методику исследования /измерения, правильно оценивает результат.
2	Хорошо	Студент правильно называет метод исследования, правильно называет прибор, допускает единичные ошибки в демонстрации методики исследования /измерения и оценке его результатов
3	Удовлетворительно	Студент неправильно называет метод исследования, но при этом дает правильное название прибора. Допускает множественные ошибки в демонстрации методики исследования /измерения и оценке его результатов
4	Неудовлетворительно	Студент неправильно называет метод исследования, дает неправильное название прибора. Не может продемонстрировать методику исследования /измерения, а также оценить результат

### 2.3. Тест

а) *типовой комплект заданий для входного тестирования (Приложение 2)*  
*типовой комплект заданий для итогового тестирования (Приложение 3)*

*б) критерии оценивания*

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.
2	Хорошо	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.

3	Удовлетворительно	если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.
4	Неудовлетворительно	если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Не зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

### **3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине регламентируется локальным нормативным актом.

#### **Перечень и характеристика процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине**

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Виды вставляемых оценок	Форма учета
1.	Зачет	Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	Зачтено/не зачтено	Ведомость, зачетная книжка, портфолио
2.	Защита лабораторной работы	Систематически на занятиях	По пятибалльной шкале	Лабораторная тетрадь, журнал успеваемости преподавателя
3.	Тест	Входное тестирование в начале изучения дисциплины Итоговое тестирование раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	По пятибалльной шкале зачтено/не зачтено	Лист результатов из кабинета тестирования, Журнал успеваемости преподавателя



УК-3.2 (уметь):

### **Лабораторная работа 1. Профессионально важные и деловые качества личности**

*Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО)*

*Назначение.* Эта методика, разработанная Л.Н. Собчик, несмотря на свою лаконичность является весьма информативной. В первую очередь, с помощью ИТО легко определяются типологические особенности индивида, ведущие черты его характера. Кроме того, она способствует выявлению спектра наиболее подходящих каждому конкретному обследуемому лицу видов профессиональной деятельности и преобладающих деловых качеств. По результатам обследования легко понять, насколько уравновешенным является индивид, какие особенности его характера акцентированы, в благоприятной ли он находится ситуации или дезадаптирован. Поэтому тест может успешно использоваться в профориентации, при отборе и расстановке кадров, в семейном консультировании, в сфере образования в целях индивидуализации подхода к отдельной личности. Время выполнения теста - 30 минут.

*Инструкция.* Прочитав каждое утверждение реши верно ли оно по отношению к тебе, согласен ли ты с ним. Если верно, то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, поставь «+». Если оно неверно, то поставь «-».

### **Лабораторная работа 2. Адаптационные возможности личности**

*Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»*

*Г.А. Маклакова и С.В. Чермянина*

*Назначение.* Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» разработан А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным. Он предназначен для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегральные особенности психического и социального развития, используется для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

В основу методики положено представление об адаптации, как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности, Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, нарушением взаимоотношений, понижением

работоспособности и ухудшением состояния здоровья. В среде военных случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к грубым нарушениям воинской дисциплины, правопорядка, суицидальным поступкам, срыву профессиональной деятельности и развитию болезней.

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных условий, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки и другого. Каждый человек по-разному относится к одним и тем же событиям, а один и тот же воздействующий стимул у разных людей может вызвать различную ответную реакцию. В этом и состоит индивидуальность человека. Однако можно выделить некоторый интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также можно определить некоторый «интервал» отношений человека к тому или иному явлению, касающихся прежде всего категорий общечеловеческих ценностей, не выходящий за рамки общепринятых моральных норм. Степень соответствия этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет личностный адаптационный потенциал, являющийся важнейшей интегральной характеристикой психического развития. Характеристику личностного потенциала адаптации можно получить, оценив уровень поведенческой регуляции, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности.

Поведенческая регуляция - это понятие, характеризующее способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Она осуществляется в единстве энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. Основными элементами поведенческой регуляции являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Все выделенные структурные элементы не являются первоосновой регуляции поведения. Они лишь отражают соотношение потребностей, мотивов, эмоционального фона настроения, самосознания, «Я-концепции» и др. Поэтому система регуляции - это сложное, иерархическое образование, а интеграция всех ее уровней в единый комплекс и обеспечивает устойчивость процесса регуляции поведения.

Коммуникативные качества человека также являются одной из основных составляющих личностного адаптационного потенциала. Поскольку человек практически всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Коммуникативные возможности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) у каждого человека различны. Они определяются наличием опыта и потребности общения, а также уровнем конфликтности.

Не менее важной стороной процесса адаптации является соблюдение моральных норм поведения, обеспечивающих способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него определенную социальную роль. В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности индивида, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

Таким образом, данный тест оценивает адаптационные возможности индивида, исходя из особенностей не только психологического, но и нравственного развития, что позволило практически объединить в одном тесте теоретические положения различных психологических школ относительно проблемы адаптации.

*Инструкция.* Просим Вас ответить на вопросы либо «да» (+), либо «нет» (-). Вопросы касаются непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» ответов здесь быть не может, поэтому не старайтесь долго их обдумывать или советоваться с товарищами. Отвечайте исходя из того, что больше соответствует вашему состоянию или представлению о самом себе.

### **Лабораторная работа 3. Профессиональное самоопределение личности**

#### *Дифференциально-диагностический опросник «Я предпочту»*

*Е.А. Климова*

*Назначение.* Диагностика профессиональных интересов и склонностей, соответствующие одному или нескольким типам профессий. В основу опросника положена классификация профессий и специальностей Е.А.Климова - идея деления всех профессий на 5 типов по признаку объекта, с которым взаимодействует человек в процессе труда. 5 типов профессий: 1) «человек - природа» (Ч-П); 2) «человек - техника» (Ч-Т); 3) «человек - человек» (Ч-Ч); 4) «человек - знаковая система» (Ч-ЗС) или «человек - знак» (Ч-З); 5) «человек - художественный образ» (Ч-ХО) или «человек - художник» (Ч-Х). В названии каждого типа профессий на первом месте стоит «человек» как субъект профессиональной деятельности, а на втором - объект профессиональной деятельности, с которым взаимодействует человек.

*Инструкция.* Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнять любую работу. Но если бы Вам пришлось выбирать только из 2 возможностей, что бы предпочли Вы? Отвечая на вопрос «Что бы вы предпочли из 2 возможностей?», необходимо отдать предпочтение либо виду деятельности (а) по отношению к (б), либо виду деятельности (б) по отношению к (а), и поставить «+» напротив соответствующего утверждения

## Лабораторная работа 4. Психологическое содержание труда профессионалов и непрофессионалов

### *Задание для 1 группы*

Группа должна исследовать 20 человек: 10 человек профессионалов (это могут быть их родители или знакомые с опытом работы не менее 15 лет) и 10 человек студентов (это могут быть как сами студенты и их друзья)

*Цель исследования:* сравнить психологическое содержание труда профессионалов и не профессионалов,

*Гипотеза:* психологическое содержание труда профессионалов и не профессионалов существенно различается

### *Методы:*

Беседа о профессиональной деятельности

Тесты: СЖО, УСК, направленность личности.

*Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева в адаптации К. Муздыбаева*

*Назначение.* Тест смысложизненных ориентации является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика. Методика была разработана авторами на основе теории стремления к смыслу и логотерапии Виктора Франкла и преследовала цель эмпирической валидации ряда представлений этой теории, в частности представлений об экзистенциальном вакууме и ноогенных неврозах. Суть этих представлений заключается в том, что неудача в поиске человеком смысла своей жизни (экзистенциальная фрустрация) и вытекающее из нее ощущение утраты смысла (экзистенциальный вакуум) являются причиной особого класса душевных заболеваний — ноогенных неврозов, которые отличаются от ранее описанных видов неврозов. Первоначально авторы стремились показать, что а) методика измеряет именно степень «экзистенциального вакуума» в терминах Франкла; б) последний характерен для психически больных и в) он не тождествен просто психической патологии. «Цель в жизни», которую диагностирует методика, авторы определяют как переживание индивидом онтологической значимости жизни.

### *Адаптации и модификации методики*

Адаптация теста осмысленности жизни на русском языке была впервые выполнена К. Муздыбаевым (ИСЭП АН СССР, г. Ленинград). К. Муздыбаев воспроизвел без изменений форму теста Крамбо, заменив при переводе некоторые пункты другими. Согласованность отдельных пунктов с суммарным баллом оказалась довольно высокой (корреляция от 0,37 до 0,71), хотя нельзя исключить предположение о сильном влиянии на ответы фактора социальной желательности. В основном исследовании К. Муздыбаева, которое по своим задачам носило социологический характер, участвовали 540 рабочих трех промышленных предприятий г.

Ленинграда. Среди полученных в этом исследовании результатов следует назвать: Уровень удовлетворенности смыслом жизни оказался ниже удовлетворенности жизнью в целом, определявшейся на основании прямых вопросов. Показатель осмысленности жизни у мужчин оказался значимо выше, чем у женщин, у женатых (замужних) — выше, чем у холостых (незамужних) и разведенных; наличие детей также коррелировало с осмысленностью жизни. Была выявлена характерная возрастная динамика осмысленности жизни, максимумы которой приходятся на возрастные группы 25—30 и старше 50 лет, а минимумы — на группу до 25 лет и низкое плато, охватывающее возрастные группы от 30 до 50.

Другая русскоязычная версия теста осмысленности жизни (ОЖ) была разработана и адаптирована Д.А. Леонтьевым (факультет психологии МГУ) в 1986—88 гг. Версия К. Муздыбаева была взята за основу и видоизменена по следующим трем параметрам: были изменены и упрощены формулировки ряда пунктов с сохранением общего их смысла; вместо общего начала предложения с двумя вариантами окончания формулировалась пара целостных альтернативных предложений с одинаковым началом; асимметричная шкала градации ответа от 1 до 7 была заменена симметричной шкалой — 3 2 1 0 1 2 3. Последнее было сделано с целью уменьшения «прозрачности» методики и устранения позиционных эффектов, хотя процедура подсчета суммарного балла при этом несколько усложнилась. Параллельно была переведена на русский язык и шкала поиска смысложизненных целей. Единственное изменение по сравнению с оригинальной версией методики заключалась в том, что семиступенчатый квантификатор был заменен пятиступенчатым («никогда — редко — иногда — часто — постоянно»), поскольку в русском языке не удалось подобрать адекватного набора из семи частотных обозначений.

*Инструкция.* Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача - выбрать одно из двух утверждений, которое, по Вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения на Ваш взгляд одинаково верны).

### **Лабораторная работа 5. Межличностные отношения**

#### *Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)*

*Назначение.* Данная методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности ее профессиональной деятельности. Опросник включает в себя 100 утверждений, расположенных в циклическом порядке, с тем чтобы обеспечить удобство отсчета при помощи трафарета. Для каждого вопроса предусмотрены три альтернативных ответа. Методика рассчитана на изучение отдельных личностных факторов у лиц со средним и высшим образованием.

*Инструкция.* Вам предлагается ряд вопросов и три варианта ответов на каждый из них (а, б, в).

## **Лабораторная работа 6. Профессиональное выгорание и удовлетворенность трудом**

### *Опросник «Профессиональное выгорание»*

*Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (ПВ)*

*Назначение.* Данная методика была разработана на основе модели К. Маслач и С. Джексон. В опроснике содержится 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Состоит он из трех субшкал (эмоциональное истощение, деперсонализация и персональные достижения). Ответы оцениваются по 7-балльной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов).

Существуют варианты опросника для разных профессиональных групп. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие — по шкале персональных достижений. Ниже представлены варианты опросника для различных групп профессий и ключ, позволяющий определить персональные характеристики выгорания.

*Опросник ПВ для инженерно-технических работников*

*Инструкция.* Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, бывают ли у вас такие мысли или чувства. На бланке для ответов обозначьте, как часто вы испытываете те или иные переживания. Позиция «0» — никогда; позиция «6» -ежедневно. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

## **Лабораторная работа 7. Психологические защиты и совладающее поведение**

### *Опросник С. Хобфолла*

*Назначение.* Предложенная С. Хобфоллом (1994) модель «поведения преодоления» имеет две основные оси:

- 1) просоциальная-асоциальная,
- 2) активная-пассивная

и одну дополнительную ось: *прямая-непрямая*. Данные оси представляют собой измерения общих стратегий преодоления. Введение просоциальной и асоциальной оси основывается на том, что:

- а) многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент;
- б) даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия;
- в) действие преодоления часто требует взаимодействия с другими людьми.

К тому же обращение к индивидуальному и социальному контексту преодоления дает возможность более сбалансированного сравнения между мужчинами и женщинами.

Прямая-непрямая ось преодолевающего поведения, предложенная С. Хобфоллом увеличивает межкультурную применимость опросника SACS. Данная ось позволяет дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как проблемно-ориентированных усилий (прямых или манипулятивных).

Можно видеть, что поведенческие стратегии преодоления являются более детальными, а также снимают некоторые ограничения, которые накладывают проблемно- и эмоционально-ориентированное «поведение преодоления» и гендер. Поведенческий подход позволяет более дифференцированно подойти к различиям в преодолении. Кроме этого, он позволяет вносить коррекцию на уровне поведения и, следовательно, является перспективным с точки зрения возможности психологического вмешательства в процесс преодоления негативных последствий профессиональных стрессов.

*Инструкция.* Вам предлагаются 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях. Оцените, пожалуйста, как вы обычно поступаете в данных случаях.

Для этого на листе ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям. Если утверждение полностью описывает ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте 5 (ответ — да, совершенно верно). Если утверждение совсем не подходит к вам, тогда поставьте 1 (ответ - нет, это совсем не так)».

УК-6.2 (уметь):

## **Лабораторная работа 8. Организационная культура**

*Методика «Инструменты оценки организационной культуры»*

*К. Камерона и Р. Куинна (OCAI)*

*Назначение.* Работа с этой методикой помогает выявить теоретические основы типологии организационных культур, выяснить, как построена рамочная конструкция конкурирующих ценностей, определяющих тот или иной тип организации. Данная конструкция базируется на измерении и соотнесении организационных показателей, характеризующих фактический уровень состояния главных индикаторов эффективности организации. При этом данные индикаторы — это стержневые ценности организации, средоточие базисных допущений, ориентации и ценностей, тех элементов, которые образуют ее организационную культуру и по которым можно

*Инструкция.* Вспомните, что представляет собой Ваша организация. Читайте в таблице текст, характеризующий положение дел в организации, отдельно по предлагаемым шести разделам. В каждом разделе постарайтесь, как можно более точно оценить состояние Вашей организации, исходя из предполагаемых четырех вариантов характеристик и распределяя между ними 100 баллов. Сначала оцените актуальное состояние организации, а затем оцените по такой же технологии предпочтительное, с Вашей точки зрения, состояние дел в организации.

## **Лабораторная работа 9. Карьерные ориентации личности**

*Опросник «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна*

*(адаптация А.А. Жданович)*

*Назначение.* Эдгар Шейн (E.Schein), исследовавший деловую карьеру, выделил восемь основных карьерных стратегий («якорей»), с помощью которых можно характеризовать карьерные устремления человека и место карьеры в системе его жизненных ценностей.

*Инструкция.* Исследование проводится с научной целью, поэтому просим отвечать искренне, так как Вы думаете. Для нас нет хороших и плохих ответов, давайте тот ответ, который первый приходит Вам в голову. Вам необходимо ответить на 40 вопросов по 5-балльной шкале:

## **Лабораторная работа 10. Руководство и лидерство**

*Методика «Лидерские качества руководителя»*

*Травина В. В., Магура М. И., Курбатовой М. Б. (ЛКР)*

*Назначение.* Опыт показывает, что результатом ответа на данный тест чаще всего будут показатели, близкие к средним значениям. Смысл ответов на вопросы этого теста состоит в том, чтобы помочь лучше увидеть, какие составляющие вашего лидерского потенциала нуждаются в усилении. Для этого полезно обратить внимание не только на те составляющие, которые у вас находятся ниже среднего уровня, но и на те, которые развиты слабее, чем другие составляющие, выявленные в результате ответа на вопросы данного теста (т. е. можно сравнивать составляющие лидерского потенциала не только с уровнем средних значений, но и друг с другом).

*Инструкция.* В данном тесте отражены 30 видов деятельности, типичных руководителей. Внимательно прочитайте каждый вопрос теста. Определите, в какой степени у вашего непосредственного руководителя выражены эти качества, поставив галочку в ячейку соответствующую предлагаемым вариантам ответа:

## **Лабораторная работа 11. Инновационный потенциал личности**

*Методика «Диагностика личностной креативности» Е. Е. Туник*

*Назначение.* Данная методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р). Несмотря на ее адресованность юношескому возрасту, она не утрачивает своей прогностичности и в зрелом возрасте.

*Инструкция.* Это задание поможет вам выяснить, насколько творческой личностью вы себя считаете. Среди следующих коротких предложений вы найдете такие, которые определенно подходят вам лучше, чем другие. Их следует отметить знаком «Х» в колонке «В основном верно». Некоторые предложения подходят вам лишь частично, их следует пометить знаком «Х»



в колонке «Отчасти верно». Другие утверждения не подойдут вам совсем, их нужно отметить знаком «Х» в колонке «Нет». Те утверждения, относительно которых вы не можете прийти к решению, нужно пометить знаком «Х» в колонке «Не могу решить»

## **Лабораторная работа 12. Экономическое самоопределение личности: экономическое сознание и экономическое поведение**

*Стандартизированная программа*

*исследования экономико психологических характеристик личности*

*А.Л. Журавлева и А.Б. Купрейченко*

*Назначение.* Анкета направлена на изучение экономического сознания студентов.

*Инструкция.* Просим Вас ответить на ряд вопросов. Отметьте знаком «+» тот вариант ответа, который соответствует Вашему мнению. Отвечайте последовательно, не пропуская вопросы.

## **Лабораторная работа 13. Отношение к конкуренции и конкурентоспособность личности**

*Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности*

*Назначение.* Методика, представленная в форме биполярной шкалы, направлена на определение наличного уровня базовых критериев конкурентоспособности.

*Инструкция.* Дайте, пожалуйста, оценку проявления психологических качеств, свойственных вам. Для этого в предложенной биполярной таблице прочтите сначала качества, указанные слева, а затем справа. Определите, какое из двух качеств вас характеризует в большей степени.левой части свойственны баллы с отрицательным знаком, а правой - с положительным знаком.

## **Лабораторная работа 14. Оценка психических свойств и состояний личности в процессе профессиональной деятельности**

*Тест-опросник диагностики уровня субъективного контроля*

*(локуса контроля) Дж. Роттера (адаптация Е.Ф. Бажина)*

*Назначение.* Методика исследования позволяет сравнительно быстро и эффективно определить уровень сформированности субъективного контроля как у одного, так одновременно и у нескольких человек.

*Инструкция.* «Предлагаемый Вам опросник содержит 44 утверждения. Прочитайте их и ответьте, согласны Вы с данным утверждением или нет. Если согласны, то в бланке для ответов перед соответствующим номером поставьте знак «+», если не согласны – знак «-». Помните, что в тесте нет «плохих» и «хороших» ответов. Свое мнение выражайте свободно и искренне. Предпочтителен тот ответ, который первым пришел Вам в голову».

## Лабораторная 15. Диагностика факторов здорового/нездорового образа жизни

Методика «Образ жизни» О.И. Моткова

*Образ жизни личности* - система стихийно или целенаправленно сложившихся интересов и видов деятельности, линий жизни.

*Линия жизни* - достаточно устойчивый активный интерес и соответствующий ему регулярно совершаемый вид деятельности.

Под *гармоничным образом жизни* понимается осознанно строящаяся самим человеком или совместно с опытным учителем система адаптивно необходимых интересов и видов жизненного функционирования, позволяющих поддерживать физическое, психическое, социальное и духовное здоровье и успешнее реализовывать свое жизненное предназначение. Это оптимально организованный самим человеком процесс жизнедеятельности, способствующий сохранению здоровья, личностному росту и творческому функционированию. Гармония - это динамичное состояние человека. Оно требует от него ежедневных усилий для своего достижения и эффективного поддержания.

*Назначение.* С помощью данной методики изучается степень гармоничности образа жизни респондента. Все 12 представленных в методике адаптивно необходимых линий жизни, видов деятельности (занятий) равноценны по значимости. Они разбиты на полярные пары. Каждый член такой пары (например, преимущественно умственные и преимущественно физические занятия) является позитивной характеристикой, объективно необходимой для поддержания оптимального функционирования человека.

Определяются *три основных показателя*:

- *выраженность силы интересов* к адаптивно необходимым занятиям и уровень их гармоничности;
- *выраженность осуществления адаптивно необходимых занятий* - через среднее условное время, затрачиваемое в течение недели на эти занятия - и уровень их гармоничности;
- *уровень гармоничности образа жизни* - совокупный показатель, учитывающий характер соотношения уровней гармоничности занятий и интересов. Преимущество при его определении отдается показателю уровня гармоничности занятий, указывающему на степень реального совершения необходимых видов жизнедеятельности в образе жизни отвечающего.

Кроме того, интересно проанализировать наиболее *яркие противоречия* между силой интереса к какому-либо занятию и временем, которое на него затрачивается. Если между ними разница в 2 и более баллов, то это указывает на наличие резкого противоречия. Чем больше таких противоречий, тем больше дисгармонизирован образ жизни испытуемого. Соответственно рекомендации респонденту строятся и с учетом этих ярких противоречий.

*Инструкция.* Вам предлагается оценить силу своих интересов к определенным видам занятий (по 5-балльной шкале А) и время, которое у Вас реально уходит в течение обычной семидневной недели на совершение этих занятий (по 5-балльной шкале Б).

### **Лабораторная работа 16. Психодиагностика профессиональной деятельности**

*Методика диагностики типа поведенческой активности*

*Л.И. Вассермана и Н.В. Гумелюка*

**Назначение.** Методика предназначена для диагностики типов поведения человека, уровня его общей активности, и, вытекающих из этого, особенностей личности.

*Инструкция.* Внимательно прочтите каждый вопрос (утверждение) и выберите вариант ответа, соответствующего вашему поведению.

Типовой комплект заданий для входного тестирования

1. К какому направлению относится дисциплина «Социально-психологические технологии управления коллективом»?
  - а) естественные науки
  - б) точные науки
  - в) социальные науки
  - г) общественные науки
2. Какие стресс-факторы вы знаете? (перечислить не менее 5)
  - а)
  - б)
  - в)
  - г)
  - д)
3. Дайте определение понятию «память»
  - а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью
  - б) это простейший психический процесс, состоящий в отражении отдельных свойств предметов и явлений материального мира, а также внутренних состояний организма при соответствующем воздействии раздражителей на соответствующие рецепторы
  - в) это отражение того, что ранее воспринималось, переживалось, совершалось и осмысливалось человеком. Она характеризуется такими процессами, как запечатление, сохранение, воспроизведение и переработка человеком разнообразной информации
  - г) это активная направленность сознания человека на те или иные предметы и явления действительности или на определенные их свойства, качества при одновременном отвлечении от всего остального
  - д) сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)
4. Дайте определение понятию «внимание»
  - а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью
  - б) это простейший психический процесс, состоящий в отражении отдельных свойств предметов

и явлений материального мира, а также внутренних состояний организма при соответствующем воздействии раздражителей на соответствующие рецепторы

в) это отражение того, что ранее воспринималось, переживалось, совершалось и осмысливалось человеком. Она характеризуется такими процессами, как запечатление, сохранение, воспроизведение и переработка человеком разнообразной информации

г) это активная направленность сознания человека на те или иные предметы и явления действительности или на определенные их свойства, качества при одновременном отвлечении от всего остального

д) сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)

5. Дайте определение понятию «мышление»

а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью

б) это простейший психический процесс, состоящий в отражении отдельных свойств предметов и явлений материального мира, а также внутренних состояний организма при соответствующем воздействии раздражителей на соответствующие рецепторы

в) это отражение того, что ранее воспринималось, переживалось, совершалось и осмысливалось человеком. Она характеризуется такими процессами, как запечатление, сохранение, воспроизведение и переработка человеком разнообразной информации

г) это активная направленность сознания человека на те или иные предметы и явления действительности или на определенные их свойства, качества при одновременном отвлечении от всего остального

д) сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)

6. Дайте определение понятию «ощущение»

а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью

б) это простейший психический процесс, состоящий в отражении отдельных свойств предметов и явлений материального мира, а также внутренних состояний организма при соответствующем воздействии раздражителей на соответствующие рецепторы

в) это отражение того, что ранее воспринималось, переживалось, совершалось и осмысливалось человеком. Она характеризуется такими процессами, как запечатление, сохранение, воспроизведение и переработка человеком разнообразной информации

г) это активная направленность сознания человека на те или иные предметы и явления действительности или на определенные их свойства, качества при одновременном отвлечении от всего остального

д) сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)

7. Дайте определение понятию «общение»

а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью

б) это простейший психический процесс, состоящий в отражении отдельных свойств предметов и явлений материального мира, а также внутренних состояний организма при соответствующем воздействии раздражителей на соответствующие рецепторы

в) это отражение того, что ранее воспринималось, переживалось, совершалось и осмысливалось человеком. Она характеризуется такими процессами, как запечатление, сохранение, воспроизведение и переработка человеком разнообразной информации

г) это активная направленность сознания человека на те или иные предметы и явления действительности или на определенные их свойства, качества при одновременном отвлечении от всего остального

д) сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)

8. Дайте определение понятию «команда»

а) это достаточно устойчивое объединение людей, связанных взаимными контактами.

б) это группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого

в) количественно не ограниченная социальная общность, имеющая устойчивые ценности, нормы поведения и социально-регулятивные механизмы

г) это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями.

9. Основной причиной аварий на производстве является...

- а) явления природы;
- б) технические сбои;
- в) невнимательность;
- г) человеческий фактор;
- д) отсутствие профессионализма

10. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...

- а) инженерной психологией
- б) психологией труда
- в) психологией массовых коммуникаций

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. Индивидуальный стиль в работе нужен для:

- а) роста карьеры;
- б) предотвращения утомления;
- в) освоения профессии;
- г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ

13. Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):

- а) является общественно-полезным;
- б) обусловлен половой принадлежностью;
- в) требует специальной подготовки и переподготовки;
- г) выполняется за определенное вознаграждение;
- д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

14. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):

- а) конфигурации тела;
- б) продуктивности деятельности;
- в) конфигурации личностного профиля;
- г) мотивации деятельности.

15. В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий:

- а) человек — техника;
- б) человек — природа;
- в) человек — автомат;
- г) человек — знаковая система

16. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

- а) профконсультация;
- б) профанация;
- в) профинформация;
- г) профотбор.

17. Термин «психотехника» был предложен:

- а) Г. Мюнстербергом.
- б) В.Штерном.
- в) Тейлором.
- г) Вундтом.

18. основоположники отечественной психологии труда:

- а) Б.Ф. Ломов;
- б) Е.А. Климов.
- в) А.К. Гастев.
- г) Б.М. Теплов.

19. Работы Гуго Мюнстерберга известны в области:

- а.) профессиональной адаптации;
- б.) профессионального отбора
- в.) психологии управления
- г.) физиологии труда.

20. Зарождение отечественной психологии труда связано с именем:

- а) И.П. Павлова;
- б) Шпильрейна;
- в) В.М. Бехтерева;
- г) И.М. Сеченова



Типовой комплект заданий для итогового тестирования

УК-3.3 (владеть):

1. Первые систематические исследования психологии труда стали проводить в...
  - 1) начале XX века в США и отдельных странах Европы
  - 2) середине XX века в Европе.
  - 3) в конце XX века в США.
2. Данные фазы проф. развития «оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник» принадлежат классификации ...:
  - 1) Д. Сьюперу;
  - 2) Е.А. Климову;
  - 3) С. Фукуяма;
  - 4) Н.С. Пряжникову.
3. Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий Е.А.Климова:
  - 1) человек — техника.
  - 2) человек — природа.
  - 3) человек — автомат.
  - 4) человек — знаковая система.
4. Вам дана задача проф. развития по периодизации Д. Сьюпера. Определите возраст, которому данная задача присуща «Рост: развитие интересов»
  - 1) 0-14 лет.
  - 2) 14-25 лет.
  - 3) 25-44 года.
  - 4) 45-64 года. способностей?»
  - 5) 65 лет и более
5. Какой из представленных авторов выделил психологические регуляторы и признаки труда?
  - 1) З. Фрейдом.
  - 2) А. Адлером.
  - 3) Е.А. Климовым.
  - 4) О.А. Носковой.
6. Признаки, по которым различают виды труда
  - 1). по содержанию и по продукту.
  - 2). по количеству работающих субъектов
  - 3). по профессиональной подготовке

7. Проведение группой компетентных специалистов измерения некоторых характеристик для подготовки принятия решения это ...

- 1) оценка
- 2) изучение
- 3) экспертиза

8. Научная обоснованность, своевременность, четкая формулировка, реальность для выполнения, механизм контроля это...

- 1) факторы, влияющие на эффективность управленческого решения
- 2) требования к эффективному управленческому решению
- 3) научные подходы к определению содержания управленческой деятельности

9. Какой это вид ошибки: недостаточное стимулирование специалистов, их психологическая несовместимость, не позволяющие достигнуть оптимального качества работы?

- 1). Ошибки проектирования
- 2). Операторские ошибки
- 3). Ошибки изготовления
- 4). Ошибки технического обслуживания
- 5). Внесенные ошибки:
- 6). Ошибки управления коллективом

10. Какой это вид ошибки: как правило, это ошибки, для которых трудно установить причину их возникновения, т.е. определить, возникли они по вине человека или же связаны с оборудованием?

- 1). Ошибки проектирования
- 2). Операторские ошибки
- 3). Ошибки изготовления
- 4). Ошибки технического обслуживания
- 5). Внесенные ошибки:
- 6). Ошибки управления коллективом

11. Какой это вид ошибки: возникают при неправильном выполнении обслуживающим персоналом установленных процедур или в тех случаях, когда правильные процедуры вообще не предусмотрены?

- 1). Ошибки проектирования
- 2). Операторские ошибки
- 3). Ошибки изготовления
- 4). Ошибки технического обслуживания
- 5). Внесенные ошибки:

6). Ошибки управления коллективом

12. Какой метод чаще всего используется в психологии труда?

- 1) метод экспертной оценки;
- 2) метод анамнеза;
- 3) метод беседы;
- 4) метод наблюдения.

13. Что не относится к функциональному состоянию?

- 1) результат деятельности;
- 2) фон деятельности;
- 3) «карта деятельности»;
- 4) условия деятельности.

14. Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью это не...

- 1) перегрузки (много работы);
- 2) плохие условия физического труда;
- 3) дефицит времени;
- 4) ролевой конфликт.

15. Личностные методы направлены на изучение:

- 1) объекта труда;
- 2) профессиональной среды;
- 3) квалификации работника.

16. Характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья называется

- 1) профессиограмма;
- 2) психограмма;
- 3) праксиметрия;
- 4) таксономия;
- 5). неформальная

17. Какие методы являются основными методами психологии труда?

- 1) биографический метод исследования и метод психологического моделирования;
- 2) методы тестирования;
- 3) наблюдение и эксперимент

18. Что является общим методом психологии труда?

- 1) анализ продуктов трудовой деятельности;
- 2) эксперимент;

3) хронометраж

19. Чем является профессиография ?

- 1) специальным методом повышения эффективности труда.
- 2) методом построения в графической форме структуры какой либо профессии.
- 3) комплексным методом изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления требований к человеку как работнику.
- 4) перечнем условий и факторов трудовой деятельности.

20. Какие методы служат для регистрации результатов профессиональной деятельности?

- 1) эксперимент, беседа, наблюдение;
- 2) фотография рабочего дня, хронометраж, беседа, анкетирование, метод экспертных оценок, метод критических инцидентов, биографический метод, метод анамнеза;
- 3) контент анализ, анкетирование, эксперимент;
- 4) метод экспертных оценок, метод критических инцидентов, биографический метод, метод анамнеза, включенное наблюдение, формирующий эксперимент.

21. Виды эксперимента:

- 1) лабораторный, естественный;
- 2) тестовый, включенный;
- 3) структурированный, лабораторный;
- 4) естественный, лабораторный, не структурированный

22. Отношения сотрудников к труду изучается при помощи методик:

- 1) «Какой я человек?»;
- 2) «Методика В.М. Снеткова»;
- 3) IQ;
- 4) Методика Томаса – Килмена
- 5) Методика М.Рокича

23. Подгруппа, которая включает в себя метод хронометража...

- 1) оценивания и анализа связей и зависимостей;
- 2) праксиметрическая
- 3) структурный и лонгитюдный

24. Что такое метод психологии труда?

- 1) способ организации деятельности, обоснованный нормативный способ осуществления научного исследования.
- 2) специальные приёмы исследования и повышения эффективности труда за счёт учёта психологических факторов труда.
- 3) специально организованные мероприятия по обобщению и стандартизации результатов

исследования.

4) приёмы исследования и совершенствования показателей трудовой деятельности

25. Что входит в специальные методы

1) наблюдение, электрофизиологические методы диагностики, психологии труда? опрос.

2) алгоритмический, структурный, анализ трудовой деятельности.

3) опрос, трудовой, электрофизиологические методы диагностики, наблюдение

26. К чему принято относить метод критических инцидентов?

1) наблюдению

2) эксперименту

3) экспертной оценке

4) тестированию

27. Цель организации -это:

1) Результаты, которых стремится достичь организация, и на достижение которых направлена ее деятельность.

2) Выражение философии и смысла существования организации.

3) Способ преобразования сырья в искомые продукты и услуги.

28. Структура организации это...

1) строго иерархически организованное строение организации

2) внутреннее строение организации, наличие отдельных частей и соотношения между ними, типы взаимодействий между внутренними элементами.

3) Это группа людей, которые командуют кем-то.

УК-6.3 (владесть):

29. Каковы общие методы управления?

1) воспроизводственные и маркетинговые;

2) законодательные и нормативные.

3) административные, экономические и социально-психологические;

4) сетевые и балансовые;

30. Что входит в ряд ошибок, снижающих эффективность команды?

1) Плохой лидер.

2) Плохой выбор работы.

3) Неудачный подбор работников в команду.

4) Низкая заработная плата.

31. Руководитель это:

1) Человек, решающий все проблемы.

2) Главный в команде.

3) Человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты.

32. Виды организационных структур:

1) Линейная, функциональная, адаптивная

2) Линейная, плоская, высокая, дивизиональная.

3) Функциональная, высокая, линейная

4) Дивизионная, матричная, плоская

33. Две основные функции конфликта:

1) функция социализации, защитная функция

2) конструктивная функция, деструктивная функция

3) регулятивная функция, интегративная функция

34. Если обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы, то необходимо использовать:

1) стиль компромисса

2) стиль приспособления

3) стиль сотрудничества

4) Стиль конкуренции

35. Стиль разрешения конфликтов, который считается самым трудным, однако позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных конфликтных ситуациях: 1) стиль конкуренции

2) стиль компромисса

3) стиль уклонения

4) стиль сотрудничества

36. Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития:

1) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;

2) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

3) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

37. Каким будет напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения

1) напряжение ожидания;

2) интеллектуальное напряжение;

3) эмоциональное напряжение; аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов?

4) физическое напряжение.

38. Каким коллективом будут выдвинуты высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных?

1) коллективом опытных работников;

2) женским коллективом;

3) мужским коллективом;

4) молодежным коллективом.

39. Какой самый главный критерий при выборе руководителя?

1) Приятная внешность.

2) Должен помогать во всей команде.

3) Четкое представление об организации работы команды.

40. Что относится к особенностям командного взаимодействия:

1) адаптация.

2) группирование.

3) кооперация.

4) все варианты верны.

41. Для поддержания эффективной командной работы необходимо следующее:

1) определения требований к руководителю коллектива и его поиск на основе этих требований.

2) понимание стадий развития коллектива и учета ограничений командной работы.

3) все варианты верны.

42. Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития:

1) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;

2) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

3) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

43. Какие существуют виды разделения труда?

1). горизонтальное,

2). вертикальное

3). специализированное

4). функциональное

5). правильны все варианты

44. По каким критериям группы делятся на формальные и неформальные?

- 1). количество группы
- 2). длительность существования
- 3). влияния на поведение членов группы
- 4). характеристика коммуникаций

45. Это характеристика какой группы: это группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса?

- 1). малой
- 2). большой
- 3). формальной
- 4). неформальной

46. Это характеристика какой группы: это группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания или комплекса заданий?

- 1). малой
- 2). большой
- 3). формальной
- 4). комитет
- 5). неформальная

47. Это характеристика какой группы: это спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели?

- 1). малой
- 2). большой
- 3). формальной
- 4). комитет
- 5). неформальная

48. Относительно устойчивые, мало подверженные развитию и тренировке индивидуально-личностные свойства, которые существенно сказываются на успешной профессиональной деятельности, а также влияют на освоение профессиональных знаний, умений и навыков – это...

- 1). психологические характеристики личности
- 2). профессионально-важные качества
- 3). субъективные характеристики
- 4). темпера ментальные характеристики
- 5). профессиональная пригодность

49. Совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда – это...



- 1). психологические характеристики личности
- 2). профессионально-важные качества
- 3). субъективные характеристики
- 4). темпераментальные характеристики
- 5). профессиональная пригодность

50. Какой это групповой феномен: поведение или убеждения членов группы изменяются в результате реального или воображаемого давления группы?

- 1). эффект объема
- 2). эффект качественного состава группы
- 3). конформизм
- 4). деиндивидуализация
- 5). феномен сдвига риска
- 6). «огруппление» мышления
- 7). социальная леность

51. Какой это групповой феномен: группа принимает или наиболее, или наименее рискованное решение, нежели принимали бы по отдельности ее члены?

- 1). эффект объема
- 2). эффект качественного состава группы
- 3). конформизм
- 4). деиндивидуализация
- 5). феномен сдвига риска
- 6). «огруппление» мышления
- 7). социальная леность

52. Какой это групповой феномен: если ответственность делится на членов группы, то все начинают работать «спустя рукава»?

- 1). эффект объема
- 2). эффект качественного состава группы
- 3). конформизм
- 4). деиндивидуализация
- 5). феномен сдвига риска
- 6.) «огруппление» мышления
- 7.) социальная леность

53. Какой это групповой феномен: все члены группы заняты исключительно поиском устраивающего всех решения и отбрасывают достаточно реалистичные варианты?

- 1). эффект объема

2). эффект качественного состава группы

3) конформизм

4). деиндивидуализация

5). феномен сдвига риска

6). «огруппление» мышления

7). социальная лень

54. Какой самый главный критерий при выборе руководителя?

1) Приятная внешность. 2) Должен помогать во всей команде. 3) Четкое представление об организации работы команды.

55. Что относится к особенностям командного взаимодействия:

1) адаптация.

2) группирование.

3) кооперация.

4) все варианты верны.

56. Для поддержания эффективной командной работы необходимо следующее:

1) определения требований к руководителю коллектива и его поиск на основе этих требований.

2) понимание стадий развития коллектива и учета ограничений командной работы.

3) все варианты верны.