

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



/ И.И. Потапова /
И.О. Ф.

« 30 » апреля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Психология производственных отношений

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По специальности

21.05.01 «Прикладная геодезия»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Инженерная геодезия»

(указывается наименование направленности (профиля) в соответствии с ОПОП)

Кафедра

«Философия, социология и лингвистика»

Квалификация выпускника *инженер-геодезист*

Разработчик:

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


(подпись) / Ж.Б. Шаймакова/
И. О. Ф.

Рабочая программа и оценочные и методические материалы по дисциплине «Психология производственных отношений» рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «Философия, социология и лингвистика» протокол № 9 от 21.04.2026г.

И. о. заведующего кафедрой


(подпись)

/ Ю. В. Георгиевская/
И. О. Ф.

Согласовано:

Председатель МКС «Прикладная геодезия»,
направленность (профиль)
«Инженерная геодезия»


(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 ОВСиПО


(подпись)

/ Д. В. Черников /
И. О. Ф.

Заведующая научной библиотекой


(подпись)

/ Д. 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 специалитета	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	7
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)	7
5.1.1. Очная форма обучения	7
5.1.2. Заочная форма обучения	8
5.1.3. Очно-заочная форма обучения	8
5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам	9
5.2.1. Содержание лекционных занятий	9
5.2.2. Содержание лабораторных занятий	10
5.2.3. Содержание практических занятий	10
5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
5.2.5. Темы контрольных работ	13
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	15
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	15
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 специальности 21. 05. 01 «Прикладная геодезия».

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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

УК-9- Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

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

УК-3.1. знать:

- особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности;
- формы и методы управления персоналом;
- собственную роль в команде;

УК-3.2. уметь:

- устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия;
- проводить самопрезентацию и презентацию команды;

УК-3.3. владеть:

- по выбору стратегии поведения в команде в зависимости от условий;
- методами управления персоналом;

УК-4.1. знать:

- нормы и правила делового общения на государственном языке РФ;
- нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке;
- приемы и методы делового общения, ведения переговоров;

УК-4.2. уметь:

- вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации;
- вести деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения;
- устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию;
- устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы;

УК-4.3. владеть:

- по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера;
- по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки;

- согласования результатов инженерно-геодезических изысканий с заказчиком и в органах экспертизы;
- подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию;
- УК-6.1. знать:
 - требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам;
 - особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов;
- УК-6.2. уметь:
 - формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения;
 - выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной 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;
- УК-9.1. знать:
 - основы развития личности;
 - психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии;
 - основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии;
- УК-9.2. уметь:
 - моделировать возможные результаты взаимодействия;
- УК-9.3. владеть навыками:
 - умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их развития и саморазвития;

3. Место дисциплины в структуре ОПОП специалиста

Дисциплина Б1.О.17 «Психология производственных отношений» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)» обязательной части.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных в рамках изучения дисциплины «История России».

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
Трудоемкость в зачетных единицах:	8 семестр – 2 з.е.; всего – 2 з.е.	8 семестр – 2 з.е.; всего – 2 з.е.
Лекции (Л)	8 семестр – 16 часов; всего – 16 часов	8 семестр – 4 часа; всего – 4 часа
Лабораторные занятия (ЛЗ)	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Практические занятия (ПЗ)	8 семестр – 30 часов; всего – 30 часов	8 семестр – 4 часа; всего – 4 часа
Самостоятельная работа (СР)	8 семестр – 26 часов; всего – 26 часов	8 семестр – 64 часа; всего – 64 часа

Форма текущего контроля:		
Контрольная работа № 1	8 семестр	8 семестр
Форма промежуточной аттестации:		
Экзамены	<i>учебным планом не предусмотрены</i>	<i>учебным планом не предусмотрены</i>
Зачет	8 семестр	8 семестр
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	18	8	4	-	7	7	Зачет, контрольная работа
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	18	8	4	-	7	7	
3	Раздел3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор	18	8	4	-	8	6	
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.	18	8	4	-	8	6	
Итого:		72		16		30	26	

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	18	8	1	-	1	16	Зачет, контрольная работа
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	18	8	1	-	1	16	
3	Раздел3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор	18	8	1	-	1	16	
4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.	18	8	1	-	1	16	
Итого:		72		4		4	64	

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. Требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам. 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 особенностям формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов. 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 в психологических, физиологических основах развития личности. Помощь психолога в ходе профессионального становления личности в формах и методах управления персоналом. 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.
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. Критерии оценки успешности личности. Мотивация и стимулирование труда методом эффективного планирования времени. 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 единомыслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы. Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности по М. Белбину. Приемы и методы делового общения, ведения переговоров. 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. Нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации. Основные закономерности взаимодействия общества и человека.

5.2.2. Содержание лабораторных занятий *«учебным планом не предусмотрены»*

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, приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности. Согласования результатов инженерно-геодезических изысканий с заказчиком и в органах экспертизы. Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, технотекстура, вспомогательный персонал.
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	Труд. Историко-культурная роль труда. Труд как деятельность, по самооценке, оценке уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определению путей саморазвития. 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. Выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности. 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 психогграфии 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. Устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию
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. Составление плана распределения личного времени, при выполнении конкретных задач, портфолио, проектов и других поставленных целей. 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 единомыслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы. Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Проводить самопрезентацию и презентацию, по выбору стратегии поведения в команде в зависимости от условий. 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. Умение обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их развития и саморазвития.

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 практическому занятию	[1-11]
2	Раздел 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	Подготовка к контрольной работе	
3	Раздел 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор	Подготовка к итоговому тестированию.	

4	Раздел 4. Личность в организации. Психология групп в организации. Коммуникации в организации.	Подготовка к зачету	
---	---	---------------------	--

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 практическому занятию Подготовка к контрольной работе Подготовка к итоговому тестированию. Подготовка к зачету	[1-11]
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

1. Управление персоналом.
2. Выбор стратегии поведения в команде.
3. Отрасли психологии
4. Научные направления и подходы в психологии 20 века
5. Сознание как высшая форма развития психики
6. Психологическая характеристика личности
7. Становление личности
8. Профессиональное развитие личности
9. Деятельность
10. Мотивы и мотивация трудовой деятельности
11. Современные направления в психологии
12. Оперативные экспресс методы изучения поведения персонала
13. Социальные роли и поведение персонала организаций
14. Эмоции и чувства
15. Индивидуально-психологические свойства личности
16. Социально-психологическая характеристика общения
17. Общение и речь
18. Коммуникативная сторона общения
19. Вербальные средства общения
19. Основы профессиональной конфликтологии
20. Требования к руководителю организации
21. Психология малой группы
22. Невербальные средства общения
23. Интерактивная и перцептивная стороны общения
24. Межличностные конфликты и пути их разрешения
25. Внутриличностные конфликты и их конструктивное преодоление
26. Психология больших социальных групп
27. Групповые взаимодействия
28. Психологические аспекты общения в рабочей группе

29. Лидерство и руководство как феномены психологической власти в малой группе
30. Психология менеджмента
31. Психология делового общения
32. Деловой этикет
33. Основы развития личности.

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

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация деятельности студента
<u>Лекция</u> 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.
<u>Практическое занятие</u> 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.
<u>Самостоятельная работа</u> 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. Самостоятельная работа в аудиторное время включает: – конспектирование (составление тезисов) лекций; – работу со справочной и методической литературой; – выполнение контрольных работ; – участие в тестировании; Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает: – повторение лекционного материала; – подготовки к практическим занятиям; – изучения учебной и научной литературы; – 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.
<u>Контрольная работа</u> Теоретическая и практическая части контрольной работы выполняются по установленным темам (вариантам) с использованием практических материалов, полученных на практических (лабораторных) занятиях и при прохождении практики. К каждой теме контрольной работы рекомендуется примерный перечень основных вопросов, список необходимой литературы. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения контрольной работы. Чтобы полнее раскрыть тему, следует использовать дополнительные

источники и материалы. Инструкция по выполнению контрольной работы находится в методических материалах по дисциплине.

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.

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» 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. Резепов, И. Ш. Психология и педагогика: учебное пособие / И. Ш. Резепов. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 107 с. — ISBN 978-5-4497-3821-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144368.html>

2. Давыденкова, А. Г. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / А. Г. Давыденкова, М. В. Ермилова, В. Л. Обухов. — Санкт-Петербург: Проспект Науки, 2024. — 256 с. — ISBN 978-5-6046442-2-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128690.html>

б) дополнительная литература:

3. Душков, Б. А. Основы инженерной психологии: учебник для студентов вузов / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. — Москва: Академический проект, 2020. — 574 с. — ISBN 978-5-8291-2717-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110175.html>

4. Чижо, Н. Ю. Я и профессия педагога: психология построения профессиональной перспективы: учебно-методическое пособие / Н. Ю. Чижо. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 285 с. — ISBN 978-5-4497-4240-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/152729.html>

5. Кондратьев, М. Ю. Психология отношений межличностной значимости: учебное пособие / М. Ю. Кондратьев, Ю. М. Кондратьев. — 3-е изд. — Москв: ПЕР СЭ, Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 272 с. — ISBN 5-9292-0154-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140972.html>

6. Мудрак, С. А. Социальная психология: учебное пособие для СПО / С. А. Мудрак. — Саратов, Москва: Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 89 с. — ISBN 978-5-4488-1886-8, 978-5-4497-2780-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137661.html>

7. Социальная психология: учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков, Е. Н. Резников [и др.]; под редакцией А. Л. Журавлева. — 3-е изд. — Москва: ПЕР СЭ, Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 351 с. — ISBN 5-9292-0055-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140996.html>

8. Психология состояний: учебное пособие / А. О. Прохоров, М. Г. Юсупов, А. В. Чернов [и др.]; под редакцией А. О. Прохорова. — 2-е изд. — Москва: Когито-Центр, 2023. — 551 с. — ISBN 978-5-89353-673-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/155185.html>

в) перечень учебно-методического обеспечения:

9. Шаймакова Ж. Б. «Психология производственных отношений» Методические указания по самостоятельной работе для студентов специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия»,

направленность (профиль) «Инженерная геодезия» очной и заочной форм обучения, АГАСУ, Астрахань, 2024 г., 28 с. <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/XpafGp4R9DwRgGy>

10. Шаймакова Ж. Б. «Психология производственных отношений» Методические указания к контрольной работе для студентов специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия» очной и заочной форм обучения, АГАСУ, Астрахань, 2021 г., 18 с. <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/SNcjoXKaAtZPGsJ>

з) перечень онлайн курсов:

11. «Психология и педагогика»
https://mbacity.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

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.	Учебные аудитории для проведения учебных занятий: 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18, №4,204	№4 Комплект учебной мебели Переносной мультимедийный комплект Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
		№204 Комплект учебной мебели Стационарный мультимедийный комплект Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»

2.	Помещения для самостоятельной работы: 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 22а, № 201, 203;	№ 201 Комплект учебной мебели Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
		№ 203 Комплект учебной мебели Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
	414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18 а, библиотека, читальный зал.	библиотека, читальный зал Комплект учебной мебели Компьютеры - 4 шт. 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия»,
направленность (профиль) «Инженерная геодезия»
по программе специалитета

Р.Н. Досаевой (далее по тексту рецензент) проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Психология производственных отношений» ОПОП ВО по специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», по программе специалитета, 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.08.2020г. № 944 и зарегистрированного в Минюсте России 25.08.2020 г. № 59432.

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

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

В соответствии с Программой, за дисциплиной «Философия» закреплены 4 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть навыками 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия» 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 аттестация знаний специалиста, 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия» и специфике дисциплины «Психология производственных отношений» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», 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 представляет 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 данной специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

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

- вопросами к контрольной работе;
- 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», по программе специалитета, разработанных доцентом, канд. психол. наук Ж. Б. Шаймаковой, соответствуют требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

К.психол.наук, педагог-психолог ГАУ
«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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия»,
направленность (профиль) «Инженерная геодезия»
по программе специалитета

Ю. В. Георгиевской (далее по тексту рецензент) проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине «Психология производственных отношений» ОПОП ВО по специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», по программе специалитета, 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.08.2020г. № 944 и зарегистрированного в Минюсте России 25.08.2020 г. № 59432.

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

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

В соответствии с Программой, за дисциплиной «Философия» закреплены 4 компетенции, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть навыками 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия» 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 аттестация знаний специалиста, 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия» и специфике дисциплины «Психология производственных отношений» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», 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 представляет 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 данной специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

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

- вопросами к контрольной работе;
- 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», по программе специалитета, разработанных доцентом, канд. психол. наук Ж. Б. Шаймаковой, соответствуют требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия», направленность (профиль) «Инженерная геодезия» и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:
канд. социол. наук, доцент
кафедры «ФСЛ» ГБОУ ВО «АГАСУ»


(подпись) /Ю. В. Георгиевская/
И.О.Ф.

Подпись Ю.В. Георгиевской заверяю:



Аннотация

к рабочей программе дисциплины «Психология производственных отношений»
по специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия»,
направленность (профиль) «Инженерная геодезия».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 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 специальности 21.05.01 «Прикладная геодезия».

Учебная дисциплина «Психология производственных отношений» входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» обязательной части. Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении дисциплины: «История России».

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



/И.И. Потанова/

(подпись)

И. О. Ф.

« 30 » апреля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Наименование дисциплины

Психология производственных отношений

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По специальности

21.05.01 «Прикладная геодезия»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Инженерная геодезия»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра

«Философия, социология и лингвистика»

Квалификация выпускника инженер - геодезист

Астрахань - 2026

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	3
1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
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	5
Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
1.2.3. Шкала оценивания	12
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	13
3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	17
	18
4. Приложение 1	23
Приложение 2	23
Приложение 3	28

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

Оценочные и методические материалы являются 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
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знать: особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности; формы и методы управления персоналом; собственную роль в команде;			X	X	Зачет (задания 1-11)
	УК-3.2. Уметь: устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию и презентацию команды;				X	Контрольная работа (вопросы: 1-10)
	УК-3.3. Владеть навыками: по выбору стратегии поведения в команде в зависимости от условий; методами управления персоналом;				X	Итоговое тестирование (задания 1-14)
УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и	УК-4.1. Знать: нормы и правила делового общения на государственном языке РФ; нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке; приемы и методы делового общения, ведения переговоров;				X	Зачет (задания 12-22)

профессионального взаимодействия	УК-4.2. Уметь: вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации; вести деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения; устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию; устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы;			X		Контрольная работа (вопросы: 11-20)
	УК-4.3. Владеть навыками: по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера; по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки; согласования результатов инженерно-геодезических изысканий с заказчиком и в органах экспертизы; подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию;	X				Итоговое тестирование (задания 15-28)
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	УК-6.1. Знать: требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов;	X	X			Зачет (задания 23-33)
	УК-6.2. Уметь: формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности;			X		Контрольная работа (вопросы: 21-30)
	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		X		X	Итоговое тестирование (задания 29- 42)

	образовательной и профессиональной деятельности;					
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Знать: основы развития личности; психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии; основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии;			X	X	Зачет (задания 34-44)
	УК-9.2. Уметь: моделировать возможные результаты взаимодействия;	X	X			Контрольная работа (вопросы: 31-37)
	УК-9.3. Владеть навыками: умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их развития и саморазвития				X	Итоговое тестирование (задания 43-56)

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
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных вопросов по вариантам

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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1.Знает: особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности; формы и методы управления персоналом; собственную роль в команде;	Обучающийся не знает и не понимает особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности; формы и методы управления персоналом; собственную роль в команде	Обучающийся знает особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности; формы и методы управления персоналом; собственную роль в команде в типовых ситуациях	Обучающийся знает и понимает особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности; формы и методы управления персоналом; собственную роль в команде в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает особенности восприятия целей, функций и роли команды в целом и членов команды в отдельности; формы и методы управления персоналом; собственную роль в команде в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-3.2.Умеет: устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию и презентацию команды;	Обучающийся не умеет устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию и презентацию команды	Обучающийся умеет устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию и презентацию команды в типовых ситуациях	Обучающийся умеет устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию и презентацию команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся умеет устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию и презентацию команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-3.3.Владеет навыками: по выбору	Обучающийся не владеет навыками по выбору	Обучающийся владеет навыками по выбору	Обучающийся владеет навыками по выбору	Обучающийся владеет навыками по выбору

	стратегии поведения в команде в зависимости от условий; методами управления персоналом;	стратегии поведения в команде в зависимости от условий; методами управления персоналом	стратегии поведения в команде в зависимости от условий; методами управления персоналом в типовых ситуациях	стратегии поведения в команде в зависимости от условий; методами управления персоналом в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	стратегии поведения в команде в зависимости от условий; методами управления персоналом в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1.Знает: нормы и правила делового общения на государственном языке РФ; нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке; приемы и методы делового общения, ведения переговоров;	Обучающийся не знает и не понимает нормы и правила делового общения на государственном языке РФ; нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке; приемы и методы делового общения, ведения переговоров	Обучающийся знает нормы и правила делового общения на государственном языке РФ; нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке; приемы и методы делового общения, ведения переговоров в типовых ситуациях	Обучающийся знает и понимает нормы и правила делового общения на государственном языке РФ; нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке; приемы и методы делового общения, ведения переговоров в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает нормы и правила делового общения на государственном языке РФ; нормы и правила делового общения и на бытовые и общекультурные темы, на иностранном языке; приемы и методы делового общения, ведения переговоров в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-4.2.Умеет: вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации;	Обучающийся не умеет вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации;	Обучающийся умеет вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации;	Обучающийся умеет вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации;	Обучающийся умеет вести деловые переписки на государственном языке Российской Федерации; вести деловой разговор на

	вести деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения; устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию; устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы;	вести деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения; устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию; устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы	вести деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения; устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию; устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы в типовых ситуациях	вести деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения; устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию; устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения; устанавливать обратную связь с исполнителями инженерно-геодезических изысканий, определять сроки, содержание и последовательность предоставления информации в организацию; устанавливать деловой контакт, обмен информацией с руководством, заказчиком и органами экспертизы в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-4.3.Владеет навыками: по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера; по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки; согласования	Обучающийся не владеет навыками по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера; по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки; согласования результатов инженерно-геодезических изысканий	Обучающийся владеет навыками по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера; по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки; согласования результатов инженерно-	Обучающийся владеет навыками по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера; по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки; согласования результатов инженерно-	Обучающийся владеет навыками по ведению на иностранном языке диалога общего и делового характера; по выполнению сообщений или докладов на иностранном языке после предварительной подготовки; согласования результатов инженерно-геодезических изысканий с заказчиком и

	результатов инженерно-геодезических изысканий с заказчиком и в органах экспертизы; подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию;	с заказчиком и в органах экспертизы; подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию	геодезических изысканий с заказчиком и в органах экспертизы; подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию в типовых ситуациях	с заказчиком и в органах экспертизы; подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	в органах экспертизы; подготовки предложений о внесении изменений в рабочую документацию в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1.Знает: требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов;	Обучающийся не знает и не понимает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов	Обучающийся знает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов в типовых ситуациях	Обучающийся знает и понимает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам; особенности формирования личностных, ситуативных и временных ресурсов в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-6.2.Умеет: формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального	Обучающийся не умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального	Обучающийся умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального	Обучающийся умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального	Обучающийся умеет формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирать приоритеты профессионального

	роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности;	роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности	роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности в типовых ситуациях	роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности в типовых ситуациях повышенной сложности	роста, выбирать направления и способы совершенствования собственной деятельности в типовых ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-6.3.Владеет 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;	Обучающийся не владеет 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	Обучающийся владеет 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 в типовых ситуациях	Обучающийся владеет 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 в типовых ситуациях повышенной сложности	Обучающийся владеет 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 в типовых ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
УК-9-Способен	УК-9.1.Знает: основы развития	Обучающийся не знает и не понимает основы	Обучающийся знает основы развития	Обучающийся знает и понимает основы	Обучающийся знает и понимает основы

использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	личности; психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии; основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии;	развития личности; психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии; основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии	личности; психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии; основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии в типовых ситуациях	развития личности; психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии; основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	развития личности; психологические, физиологические особенности лиц с различными нарушениями в развитии; основные закономерности взаимодействия общества и человека с нарушениями в развитии в типовых ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-9.2.Умеет: моделировать возможные результаты взаимодействия;	Обучающийся не умеет моделировать возможные результаты взаимодействия	Обучающийся умеет моделировать возможные результаты взаимодействия в типовых ситуациях	Обучающийся умеет моделировать возможные результаты взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся умеет моделировать возможные результаты взаимодействия в типовых ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
	УК-9.3.Владеет навыками: умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную	Обучающийся не владеет навыками умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их	Обучающийся владеет навыками умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную	Обучающийся владеет навыками умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их	Обучающийся владеет навыками умением обеспечивать включение лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную среду организации и создавать условия для их

	среду организации и создавать условия для их развития и саморазвития	развития и саморазвития	среду организации и создавать условия для их развития и саморазвития в типовых ситуациях	развития и саморазвития в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	развития и саморазвития в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
--	--	-------------------------	--	--	--

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 (агроэкосистем, 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.

УК-4.1 (знать)

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.

УК-9.1 (знать)

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. Контрольная работа

а) типовые вопросы (темы) (Приложение 1)

б) критерии оценивания

Выполняется в письменной форме. При оценке работы студента учитывается:

1. Правильное раскрытие содержания основных вопросов темы, правильное решение задач.
2. Самостоятельность суждений, творческий подход, научное обоснование раскрываемой проблемы.
3. Правильность использования цитат (если цитата приводится дословно, то надо взять ее в кавычки и указать источник с указанием фамилии автора, названия произведения, места и города издания, тома, части, параграфа, страницы).
4. Наличие в конце работы полного списка литературы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	Отлично	Студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета
2	Хорошо	Студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов
3	Удовлетворительно	Студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов, плохо знает материал, допускает искажение фактов
4	Неудовлетворительно	Студент допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнил менее половины работы

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.	Контрольная работа	Раз в семестр	По пятибалльной шкале	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

Типовой комплект вопросы (темы) для контрольной работы

УК-3.2 (уметь):

Тема 1. Психология как наука

1. Объект, предмет, функции психологии.
2. Объяснительные принципы психологии (принцип взаимодействия и развития, принцип детерминизма, принцип целостности, принцип активности, принцип субъектности, принцип реконструкции).
3. Методы психологических исследований.

Тема 2. Отрасли психологии (вариант 1)

1. Гендерная психология.
2. Психология брака и семьи. Прародители (бабушки и дедушки) в системе семейных отношений.
3. Социальная виктимология.

Тема 3. Отрасли психологии (вариант 2)

1. Экологическая психология в практике проектирования природно-антропогенной среды (агроэкосистем, архитектурных пространств, производственного комплекса).
2. Инженерная психология.

Тема 4. Отрасли психологии (вариант 3)

1. Психология моды.
2. Психология маркетинга и рекламы.

Тема 5. История развития психологического знания

1. Формирование психологического знания в рамках других научных дисциплин (IV-V вв. до н.э. – 60-е гг. XIX вв.).
2. Учение о душе (V в. до н.э. – начало XVII в.).
3. Возникновение философской теории познания (гносеология). Учение об опыте и сознании (середина XVII – середина XIX в.).
4. Психология как самостоятельная научная дисциплина (60-е гг. XIX в. – настоящее время).

Тема 6. Научные направления и подходы в психологии 20 века

1. Психоанализ З. Фрейда.
2. Бихевиоризм.
3. Гуманистическая психология А. Маслоу.
4. Трансперсональная психология К. Г. Юнга.

Тема 7. Профессиональное развитие личности

1. Профессионально значимые качества личности.
2. Понятие о профессии.
3. Профессиональная пригодность.
4. Кризисы профессионального становления.

Тема 8. Психика и мозг

1. Психика человека и ее функции. Классификация психических явлений.
2. Развитие психики в процессе эволюции.
3. Нейрофизиологические основы психики человека. Проблема соотношения психического и

физиологического в психике человека.

Тема 9. Сознание как высшая форма развития психики

1. Сознание, его строение и функции
2. Соотношение сознания и бессознательного.
3. Измененные и пограничные состояния сознания. Роль сна.

Тема 10. Психологическая характеристика личности

1. Личность, индивид, индивидуальность. Взаимосвязь биологических и социальных факторов в психическом развитии личности.
2. Структура личности. «Я-концепция».
3. Противоречия и кризисы как факторы развития личности.

УК-4.2 (уметь):

Тема 11. Становление личности

1. Личность и социальные роли. Ролевые и внутриролевые конфликты.
2. Социализация и ресоциализация личности.
3. Периодизация развития личности.

Тема 12. Профессиональное развитие личности

1. Структура и основные виды профессиональной деятельности.
2. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей работника.
3. Способности как фактор профессиональной деятельности.
4. Профессиональное становление.

Тема 13. Деятельность

1. Общее понятие о деятельности, его структура. Психологическая характеристика деятельности.
2. Знания, умения, навыки.
3. Основные виды деятельности.

Тема 14. Мотивы и мотивация трудовой деятельности

1. Понятие «мотив» и «мотивация деятельности».
2. Теории мотивации. Потребности личности.
3. Мотивы трудовой деятельности.
4. Проблемы оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности.

Тема 15. Психология познавательных процессов (ощущение, восприятие, внимание)

1. Ощущение и его виды.
2. Восприятие и его свойства.
3. Понятия внимания и его характеристики.

Тема 16. Психология познавательных процессов (память, воображение, мышление)

1. Память, ее виды, процессы. Индивидуальные и возрастные различия памяти.
2. Воображение и его характеристики.
3. Мышление, интеллект, творчество.

Тема 17. Эмоции и чувства

1. Эмоции и чувства. Классификация эмоций.
2. Конфликтные эмоциональные состояния (стресс, аффект, фрустрация).
2. Воля и волевые процессы.

Тема 18. Индивидуально-психологические свойства личности

1. Способности и их виды. Развитие способностей.
2. Характер и его типы. Возрастные особенности характера.
3. Темперамент и его виды.

Тема 19. Социально-психологическая характеристика общения

1. Понятие общения и его функции.
2. Виды общения.
3. Средства общения.

Тема 20. Общение и речь

1. Понятие «речь» и ее функции.
2. Виды речевой деятельности и их особенности
3. Теоретические подходы к пониманию речи и языка.
4. Развитие речи в онтогенезе. Дефекты и расстройства.

УК-6.2 (уметь):

Тема 21. Коммуникативная сторона общения

1. Коммуникация как обмен информацией.
2. Проблема потери информации в общении.
3. Социальные институты коммуникации: Паблик Рилейшнз.
4. Новые виды коммуникации (компьютер, электронная почта, телеконференции, дискуссионные группы, чаты) и правила этикета в их использовании в деловом общении.

Тема 22. Вербальные средства общения

1. Искусство говорить. Психологические особенности публичного выступления.
2. Особенности письменной речи. Составление делового письма и особенности деловой переписки.
3. Искусство слушать. Типы слушания (нерефлексивное, рефлексивное, эмпатическое слушание).
4. Культура полемики: психологические особенности и приемы.

Тема 23. Невербальные средства общения

1. Мимика.
2. Жесты.
3. Поза. Межличностное пространство.
4. Другие невербальные средства общения.

Тема 24. Интерактивная и перцептивная стороны общения

1. Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения).
2. Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения).

Тема 25. Межличностные конфликты и пути их разрешения

1. Понятие «конфликт». Типология конфликтов.
2. Диагностика и разрешение конфликтов.
3. Стратегии и правила поведения в конфликтной ситуации. Предел допустимого действия в конфликте.
4. Методы снятия психологического напряжения в конфликтной ситуации.

Тема 26. Внутриличностные конфликты и их конструктивное преодоление

1. Критические жизненные ситуации: стресс, конфликт, кризис. Жизненный цикл и возрастные кризисы.
2. Противоречия и кризисы как факторы развития личности.
3. Внутриличностные конфликты и их конструктивное преодоление: индивидуальная стратегия

стрессоустойчивого поведения.

Тема 27. Основы профессиональной конфликтологии

1. Понятие, функции, причины делового конфликта.
2. Ошибки руководителя, которые приводят к проблемам с сотрудниками.
3. Типы деловых конфликтов и коммуникативные тактики в конфликтных ситуациях. Переговоры в конфликтной ситуации.
4. Последствия деловых конфликтов и способы их улаживания.

Тема 28. Инженерная деятельность и ее социально-гуманитарные последствия

1. Специфика инженерной деятельности.
2. Интеграция инженерной деятельности и социокультурных систем в конце XX в.: причины и последствия.

Тема 29. Психология принятия инженерных решений

1. Основные этапы процесса принятия решения.
2. Психологические особенности процесса решения социоинженерных задач.
3. Эвристические методы решения социоинженерных задач.

Тема 30. Психология малой группы

1. Подходы к определению социальной группы. Классификация социальных групп.
2. Структурные характеристики малой группы (эмоциональная, коммуникативная, ролевая, психологической власти).
3. Психология групповых взаимодействий (динамические характеристики групп).

УК-9.2 (уметь):

Тема 31. Психология больших социальных групп

1. Большие социальные группы и массовые социально-психологические явления.
2. Особенности психологии наций и социальных классов.
3. Психология толпы.

Тема 32. Групповые взаимодействия

1. Слабые (социальная фасилитация, социальная лень, деиндивидуализация) влияния в группе.
2. Сильные влияния в группе (огруппление мышления, групповая поляризация, влияние меньшинства).

Тема 33. Психологические аспекты общения в рабочей группе

1. Социально-психологические особенности рабочей группы как субъекта организации. Профессиональная зрелость рабочей группы.
2. Морально-психологический климат и его динамика.
3. Неформальные отношения в рабочей группе. Полоролевые стереотипы.
4. Социометрический метод исследования неформальных отношений в рабочей группе Я. Л. Морено.

Тема 34. Лидерство и руководство как феномены психологической власти в малой группе

1. Соотношение понятий «руководство» и «лидерство». Качества личности эффективного руководителя. Роль руководителя в становлении коллектива.
2. Стили руководства. Ситуационный подход при выборе оптимального стиля руководства.
3. Функции руководства (стратегическая, администраторская, коммуникативно-регуляторская, мотивационная и др.)

Тема 35. Психология менеджмента

1. Менеджер и психологические требования к менеджеру.
2. Имидж (внешний вид и культура поведения) менеджера. Профессиональное долголетие менеджера.
3. Эффективные приемы управления временем в деятельности менеджера.

Тема 36. Психология делового общения

1. Основные модели делового общения.
2. Основные умения делового общения.
3. Типы личности.
4. Гендерный аспект в деловом общении

Тема 37. Деловой этикет

1. Служебная и административная этика.
 2. Приветствие и представление. Собеседование при приеме на работу.
 3. Выступление на публике.
- Этикет электронной почты и этикет в Интернете (Н-этикет).

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.

УК-4.3 (владеть):

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 (владеть):

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.

УК-9.3 (владеть):

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 лень

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 лень

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.