

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Психология профессиональной деятельности

**Код модуля**  
1154209(1)

**Модуль**  
Основы организационно-управленческой  
деятельности профессии психолога

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Исмагилова Файруза Салихджановна	доктор психологических наук, профессор	Заведующий кафедрой	ИПК-УГТУ каф. Упр.челочеч. ресурсами

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- **Исмагилова Файруза Салихджановна, Профессор, общей и социальной психологии**

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология профессиональной деятельности

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Психология профессиональной деятельности

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях,	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	
<p>ПК-8 -Способен использовать системные модели и методы, способы и приемы супервизии, в том числе профессиональную рефлексию и профессиональную коммуникацию для повышения уровня собственной компетентности других специалистов в решении ключевых задач профессиональной деятельности</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать навыки рефлексии и асертивности</p> <p>З-1 - Перечислить нормативно - правовые документы, регламентирующие психологическую деятельность</p> <p>П-1 - Определять пути решения конкретных ситуаций в профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать приобретенные знания, умения, компетенции в различных областях жизнедеятельности во взаимосвязи с профессиональной деятельностью</p> <p>У-2 - Использовать современные специальные научные и практические знания для контроля и совершенствования профессиональной деятельности</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

### **3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)**

#### **3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

**1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5**

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	6,5	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – <b>0.5</b>		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>экзамен</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – <b>0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– <b>1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– **не предусмотрено**

Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – **не предусмотрено**

#### 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

##### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

##### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Структура профессиональной деятельности

2. Профессиональная мотивации: диагностика, возможности поддержки и стимулирования

3. Оценка личностных качеств и деятельности работника

4. Эргономика рабочего пространства. Качество трудовой жизни работников в организации

Примерные задания

Подготовить доклад с презентацией на вышеперечисленные темы.

Подготовить обзор темы «Современные исследования психологических проблем профессиональной деятельности человека»

Заполнить терминологический словарь

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

## Базовый

### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Эффективные способы и приемы конструирования и оптимизации профессиональной деятельности

Примерные задания

Тест.

1 Определите, какое из представленных ниже утверждений относительно индивидуального стиля деятельности (ИСД) можно считать верным, а какое неверным согласно теории Е.А.Климова:

- а) ИСД носит наследственный характер
- б) ИСД формируется на основе свойств ВНД
- в) ИСД и способ работы – это одно и то же.
- г) Ядро ИСД формируют свойства, которые обуславливают первый приспособительный эффект

2 Определите, какое из представленных ниже утверждений можно считать верным, а какое неверным:

- а) Согласно Модели Беккер-Дмероути, ресурсы снижают рабочие требования, т.е. «издержки» и стимулируют личностный рост, обучение и развитие
- б) Согласно Модели Беккер-Дмероути, ресурсы локализуются только на уровне организации и отношений.

3 Определите, какое из представленных ниже утверждений о бережливом производстве (БП) можно считать верным, а какое неверным:

- а) Целями БП является, в том числе, внедрение инновация на производстве
- б) Целями БП является, в том числе, снижение затрат и сроков выпуска продукции

4 Определите, какое из представленных ниже утверждений можно считать верным, а какое неверным:

- а) Обучающиеся организации – это возможности среды
- б) Освобождение профессионалов от их вовлечения в организационные изменения – это возможности среды
- в) Антиэйджизм - это угрозы среды
- г) Ускорение изменений в социуме и экономической реальности - это угрозы среды

5 Определите, какое из представленных ниже утверждений можно считать верным, а какое неверным:

- а) Метод поведенческого постоянства (the behavioral consistency method) показал наибольшую валидность
- б) Метод поведенческого постоянства (the behavioral consistency method) показал наименьшую валидность
- в) Метод поведенческого постоянства (the behavioral consistency method) основан на предположении, что прошлое поведение является наилучшим показателем будущего поведения



6 Определите, какое из представленных ниже утверждений можно считать верным, а какое неверным согласно теории «потока» М. Чикзентмихайли:

а) Препятствиями для состояния потока являются, с том числе, слишком легкие и слишком трудные задачи

б) Когда люди переживают состояние «потока», то действие и сознание отчетливо различаются

в) Когда люди переживают состояние «потока», то теряется ощущение времени

д) Когда люди переживают состояние «потока», то недостижимые цели становятся сильными мотиваторами

7 Данное утверждение является

а) верным

б) неверным

В опыте постепенно накапливаются устаревающие характеристики, и проблема, как успешно интегрировать их в актуальную профессиональную деятельность, это проблема современных организаций

8 Данное утверждение является

а) верным

б) неверным

Когда людей просят описать ситуации, где им было хорошо или плохо после выполнения работы, то они инстинктивно связывают благоприятные ситуации с ролью своей личности и объектов, которые они контролируют, а неблагоприятные — с ролью других людей и вещей, которые объективно от опрашиваемых на зависят. Таким образом, результаты, которые получил Герцберг, были, по крайней мере, частично, результатом того, как он задавал вопросы.

9 Определите, какое из представленных ниже утверждений можно считать верным, а какое неверным:

а) Основная идея Матрицы КПО - это переход от позиции «Мой опыт важен, потому что он результат моих усилий» к позиции «Стоимость моего опыта на рынке труда непрерывно меняется»

б) Основная идея Матрицы КПО - - это переход от позиции «Стоимость моего опыт на рынке труда непрерывно меняется» к позиции «Мой опыт важен, потому что он результат моих усилий»

10 Определите, какое из представленных ниже утверждений можно считать верным, а какое неверным:

а) У специалиста должно быть сформировано отношение к своему опыту как к заведомой ценности, имеющей постоянно высокую стоимость,

б) У специалиста должно быть сформировано отношение к своему опыту как к ценности, стоимость которой непрерывно меняется, но которой можно и нужно управлять

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

## 1. Технология оценки профессиональной деятельности работника

### Примерные задания

Проанализировать представленную ниже ситуацию «Сначала гордость, потом собственность» из книги Дж.Стэка «Алхимия прибыли»; начертить структуру системы мотивации, представленной в ситуации; дать оценку сильным и слабым сторонам данной системы мотивации.

Ситуация для анализа

Сначала гордость, потом собственность

Из книги Дж.Стэка «Алхимия прибыли»

Чтобы люди чувствовали себя победителями, они должны гордиться собой и своим делом. Без этого в равной степени немислимы ни победа, ни чувство хозяина. Нельзя не гордиться тем, что любишь.. Человек должен испытывать удовольствие и удовлетворение от того, что он делает. Если вам все безразлично, вы ни за что не станете делать то, что необходимо для победы. Вам не захочется стать настоящим хозяином. Поэтому самое главное — гордость. Сложность в том, что многим это чувство незнакомо. В школе ведь не учат болеть за свою работу. Как по-вашему, можно насильно заставить человека переживать за свою работу? Тут требуется целая система подготовки. Мало того, если люди не гордятся своей компанией, им никогда не захочется стать ее владельцами, нести за нее ответственность. Совершенно очевидно: тому, у кого нет чувства гордости, кто не ощущал себя хозяином, наша Игра не нужна.

Когда я начал работать в Спрингфилде, в «Реньюсентер», то потратил на воспитание в людях чувства гордости не менее двух лет. Мы использовали для этого очень простые методы например, день открытых дверей. Несколько раньше, в Мэлроуз-Парке, мы уже проводили такое мероприятие. Успех был ошеломляющий. Мы провели его во время выходных, использовав служебную площадку для парковки. Мы привезли туда тракторы, а рабочие пригласили своих домочадцев посмотреть на их работу. Престиж компании значительно укрепился. А люди почувствовали собственную значимость. И я решил испробовать этот метод в «Реньюсентер». Я хотел, чтобы рабочие стали гордиться своей работой и принялись за нее с новыми силами. Мне представлялось, как сын, с уважением глядя на отца, скажет: «Ой, пап, ты правда все это делаешь сам, своими руками? Ты сварщик, да, пап? Как здорово!»

При подготовке ко дню открытых дверей мы раздали рабочим ведра с краской и предоставили им полную свободу разрисовать свои рабочие места по собственному вкусу. На стенах появились шуточные лозунги. В этом многим ребятам помогали их жены, потому что фантазии у них гораздо больше. Мы развесили американские флаги, разные воззвания, в общем, все, что только могли придумать. В некоторых цехах появились надписи типа: «Наши машины — лучше новых». Все символы и знаки отличались невероятной пестротой. Выглядело это ужасно, но ведь рабочие придумали все сами! И работали с удовольствием. Когда они привели свои семьи, то смогли сказать: «Вот, смотрите, где я работаю. Ведь здорово?»

Мы надеялись и на то, что теперь легче будет поддерживать порядок в цехах. Ведь это так важно не только из соображений охраны труда, но и для повышения эффективности производства. Мы решили, что людям наверняка захочется поддерживать чистоту, если они сами будут приводить в порядок помещения. Но оказалось, что существует еще более надежный путь достижения этой цели: экскурсии на завод. Перед посторонними людьми рабочим особенно неудобно за грязь и беспорядок в цехах. Они гордились своей работой.

Мы использовали все мыслимые рычаги, чтобы воспитать это чувство. Мы организовали соревнования на лучшего рыбака и бейсбольные турниры. Мы приняли участие и в благотворительном чемпионате по бросанию мороженой рыбы на длинные дистанции, организованном местным радио. Участникам выдавали по мороженой рыбе, которую надо было как можно дальше бросить. И, разумеется, победил кто-то из нас.

Мы использовали любой случай посоревноваться. Мы участвовали в эстафетах. По крайней мере раз в месяц у нас проводились массовые мероприятия. Нам хотелось, чтобы люди почаще появлялись в одежде наших фирменных цветов. Особое внимание уделялось шапочкам, кепкам, курткам. Они служили призами во многих наших соревнованиях. Постоянно проводился конкурс на самое чистое рабочее место. Или вот, например, конкурс по трудовой дисциплине. Победителя ждал праздничный обед. Тот, кто за определенный период времени отработал наибольшее количество часов, получал сувенирную тарелку. Победитель вместе с семьей приглашался в ресторан. Обычно я сам их сопровождал. Если бы вы только знали, сколько раз я устраивал подобные праздничные вечера за те два года! А ведь мы еще праздновали Рождество, и, конечно же, с подарками. Мы всегда пытались удивить наших сотрудников. Один раз подарили им на Рождество индеек, другой — головки сыра. Все это нужно было главным образом для того, чтобы люди гордились своей компанией. Мы до сих пор продолжаем работать в этом направлении, но теперь больше делаем упор на систему премиальных, планы ЭСОП, еженедельные собрания служащих, а также на нашу Игру с цифрами. Дошло до того, что сотрудники серьезно заинтересовались бухгалтерией, и это значительно расширило наши возможности. Как видите, изменились методы, а не цели. Начинать же надо с самого простого. Действительно, что может быть проще ведерка с краской и кисточки?

Проанализировать ситуацию «Как помочь Петровичу» и письменно ответить на следующие вопросы:

1. Почему рабочие не хотят работать на конвейере?
2. Что изменилось за 20 лет, прошедших с начала выпуска насосов?
3. Почему заработная плата не стала мотивирующим фактором? Почему у рабочих низка мотивация?
4. Что бы Вы посоветовали Петровичу, окажись на месте Б. Швецова?
5. Представьте себе, что Петрович заключил с Б. Швецовым контракт на проведение работ по реорганизации своего цеха, который направил Вас к нему в цех для разработки плана реорганизации. Какие предложения Вы дали бы Петровичу?
6. Представьте себе, что Вас попросил проконсультировать директор завода, что посоветовали бы Вы ему? Какой план Вы предложили бы дирекции завода?

Ситуация для анализа  
Как помочь Петровичу?

Вячеслав Петрович Демин проработал на оборонном заводе 30 лет. Начинал учеником токаря, потом — армия. Окончил заочно техникум, затем осилил и ВУЗ, благо филиал был при заводе. Стал мастером токарного участка. Когда началась конверсия и большая часть руководителей стала уходить с завода, его назначили начальником цеха по производству водяных насосов. Насосы эти производили уже лет 20 по программе производства товаров народного потребления. Когда он стал начальником цеха, его направили повышать свою

квалификацию. Он окончил курсы менеджмента. Ему не составило большого труда подготовиться и сдать экзамен, помогла старая закалка студента-заочника.

В отличие от другой продукции, водяные насосы имели устойчивый спрос благодаря приемлемой цене и наличию большого числа старых заказчиков. Однако положение Петровича (так привыкли его звать на заводе) не было безоблачным. Год назад его вызвал директор и здорово отчитал за перебои в производстве, а главное — за нарушение сроков поставок.

— Зачем я посылал тебя на курсы менеджмента? — сказал он. — если ты не можешь наладить работу цеха? Твой цех для нас как палочка-выручалочка, с его продукции мы имеем большую часть поступающих вовремя наличных денег.

Хотя Петрович был не из тех, кто любит возражать начальству, он нашелся, что сказать директору.

Конечно, — ответил он — мы приносим деньги, а получают их другие. Думаете, рабочие не знают, что нашу продукцию покупают? Почему же нам Вы задерживаете зарплату, так же как тем, кто выполняет бюджетные заказы? Давайте будем платить моим рабочим вовремя, тогда у нас не будет 200% текучести кадров. Что я могу сделать с пэтэушниками, которые приходят работать и через три месяца линяют в коммерческие палатки? Как я могу мотивировать рабочих согласно теории управления в таких условиях?

Ну, хорошо — сказал директор, — наверное, ты прав. Я распорядюсь, чтобы вам платили вовремя, но из ваших же заработанных. Набирай квалифицированных рабочих, наладь работу по графику поставок, повысь производительность цеха в два раза и готовься к расширению номенклатуры насосов. Я нашел еще несколько перспективных заказчиков, в том числе для поставок за границу. Но нужно будет освоить производство нескольких новых моделей. Эти модели будут более производительны, в два раза легче по весу, менее металлоемки и производиться из современных сплавов.

Петрович был рад, что так легко избежал грозы. Он всегда боялся начальства. Окрыленный неожиданным успехом, он вспомнил курсы менеджмента и решил, что действительно не зря потратил время. Петрович подумал, что надо закрепить этот успех и решил, что нужно разработать программу изменений в цехе для подготовки к производству новых моделей. Он провел встречу с главным инженером и главным технологом завода, которые в целом поддержали его мысли. Однако дальше разговоры дело не пошло. Как водится, текучка заела.

Прошел год. Однако к удивлению Петровича, несмотря на своевременную выплату заработной платы, текучесть кадров не уменьшилась. Из-за этого происходили постоянные срывы поставок, было много брака и много рекламаций. Решение текущих оперативных проблем, постоянное затыкание дыр, как-то отодвинули в его сознании тот разговор с директором. Да и директор не напоминал.

Но, получив годовой отчет к директорскому совещанию и увидев, что показатели его цеха не улучшились по сравнению с прошлым годом, Петрович был неприятно поражен. Он понял, что, если на совещании он не предложит не только объяснение, но и убедительный план улучшения дел, быть беде. После первого испуга он нашел в себе силы взять свои записи и учебные пособия по менеджменту и попытался проанализировать ситуацию.

Больше всего было проблем на сборочном участке. Затем, обратившись к учебникам, Петрович остановился на подходе Хакмена и Олдхема. Несколько раз прочитав теорию, он решил исследовать условия работы. Если уж зарплата не удерживает рабочих, а в его

цехе она была даже выше средней по заводу, то может быть все дело в условиях гряда, решил он.

Действительно, работа несколько монотонна, все операции не требуют особой квалификации, но рабочие имеют возможность каждые 4 часа менять рабочее место (это не относится к контролю и покраске). Не всем это нравится, некоторые рабочие предпочитают работать на одном месте. Конечно, цех задымленный и очень шумный, но уж тут ничего не поделаешь. Они же знают, на что идут. К тому же каждому выдаются шумозащитные наушники, а дым отсасывается вентиляторами. Рабочие места находятся на расстоянии 5 метров друг от друга так, что они не мешают друг другу.

Источники дыма — сварочные аппараты, а шум идет от штамповочных прессов. Источниками шума являются также разнообразные вспомогательные станки — сверлильные, для разрезания стальных прутьев. Много шума и от механизмов транспортировки подвешенного конвейера.

У конвейера определенный недостаток. Рабочие не имеют возможности регулировать скорость его движения. Когда кто-нибудь не успевает закончить свою операцию, он бежит к общему рубильнику и останавливает конвейер. Такая остановка часто приводит к конфликтам и к сериям остановок, так как рабочие во время остановки оставляют рабочие места и идут на перекур.

Конвейер включается в начале смены в строго отведенное время, до обеда рабочие имеют два перерыва по 10 минут, а после обеда один перерыв 15 минут и два перерыва по 5 минут. Опоздавающим может быть вынесен выговор или снижены ежемесячная и квартальная премии, однако в последние 2-3 года мастера практически не применяют наказания. Заработная плата начисляется исходя из почасовых ставок, к которым добавляется ежемесячная и ежеквартальная премии которые зависят от результатов работы всей сборочной бригады. Попытки стимулировать ростом заработной платы ни к чему не привели, хотя сегодня рабочий, не прогулявший ни дня, получает ненамного меньше, чем работающие на конвейере, хотя и зарабатывают в среднем на 20-30% меньше, тем не менее, не стремятся работать на конвейере и с большими уговорами встают на замену заболевших или прогульщиков. К тому же недавно один за другим ушли и два мастера-бригадира, имевших специальное образование, и теперь бригады возглавляют старые рабочие, хотя и опытные, но не умеющие поддерживать дисциплину.

Вспомнив все это и разложив на своем столе схемы и учебники, Петрович задумался. Ему и раньше было трудно уловить связь между практикой и теорией. А главная трудность состояла в том, чтобы учебный материал, такой простой и понятный, перенести на реальную жизнь, такую сложную и необъяснимую. Тут он вспомнил о своем однокашнике по курсам школы бизнеса Борисе Швецове, с которым недавно совершенно случайно столкнулся на улице. Оказывается, тот основал свою консалтинговую фирму и занимается совершенствованием управления предприятий. Вот кто мне нужен, решил он, завтра же звоню ему.

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Экзамен**

Список примерных вопросов

1. Сравнительная характеристика психологии профессиональной деятельности и организационного поведения. Проблема организационного поведения как науки.
2. Краткий исторический очерк организационного поведения как науки. И.М. Сеченов, И.П. Павлов, В.М. Бехтерев; Э. Торндайк, Д. Уотсон, А. Вейс, У. Хантер, К. Лешли, Б. Скиннер.
3. Наиболее заметные изменения ориентации работников на ценности труда и профессии.
4. Профессиональная и трудовая виды деятельности.
5. Деятельностный подход в психологии.
6. Связи психологии профессиональной деятельности с другими отраслями психологии.
7. Структура профессиональной деятельности.
8. Мотивы профессиональной деятельности.
9. Постановка целей. Цели и направления. Проблемы постановки целей избегания. Что включает МВО (ManagementbyObjectives - Управление по целям)?
10. Операциональная структура профессиональной деятельности: Планирование в профессиональной деятельности. Ресурсы и виды планирования. Современные инструменты стратегического планирования.
11. Операциональная структура профессиональной деятельности: Принятие решений в профессиональной деятельности. Подходы к принятию решений. Психологические проблемы принятия решений.
12. Операциональная структура профессиональной деятельности: контроль в профессиональной деятельности. Виды контроля. Технология контроля. Нормативные основания для контроля. Ошибки контроля.
13. Операциональная структура профессиональной деятельности: Оценка в профессиональной деятельности. Критерии оценки выполненной работы. Технология оценки профессиональной деятельности другого работника.
14. Оценка в организациях. Оценка и аттестация персонала в организациях. Цели оценки персонала. Содержание и методы оценки. Модель профессиональных компетенций.
15. Обратная связь, виды и формы.
16. Процессуальные и содержательные теории мотивации: двухфакторная система мотивации Ф. Герцберга; пирамида потребностей А.Г. Маслоу; теория ожиданий Виктора Х. Врума; модель справедливого вознаграждения Адамса; теория деятельности А.Н. Леонтьева.
17. Разработка системы мотивации. Структура мотивации. Проблема перевода осознаваемых мотивов (мотивов общественной значимости) на уровень смыслообразующих.
18. Общий обзор существующих систем вознаграждения. Критерии оценки эффективности системы мотивации.
19. Психологические средства профессиональной деятельности/труда. Приемы профессионального мышления. Технологии.
20. Индивидуальный стиль деятельности.
21. Психологические ресурсы профессиональной деятельности/труда.
22. Задача и функция. Подходы к описанию функций. Ролевой профиль.
23. Сбалансированное рабочее место.
24. Показатели труда. Современные технологии организации работы.

25. Проблемы организации работы и управление качеством трудовой жизни. Оптимизация рабочего места и производственной среды.
26. Эргономические характеристики сенсорного пространства. Факторы производственной среды. «Эргономически некорректное» рабочее пространство.
27. Планирование работы и условия труда. «Стандартные» методы улучшения организации труда. Оценка эффективности организации труда
28. Подходы к оценке социальной эффективности эргономических исследований и разработок. Исследование эффективности качества трудовой жизни работников в организации.
29. Исследования профессионального опыта в психологии: Е.А.Климов; Ю.К.Стрелков; В.Толочек; Н.В.Самоукина.
30. Сравнение профессионального опыта и других профессиональных характеристик.
31. Психологическая структура и содержание профессионального опыта
32. Основные функции профессионального опыта: репрезентация, презентация, интеграция, мотивация.
- LMS-платформа – не предусмотрена

#### 5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-4	3-3	Домашняя работа Контрольная работа Практические/семинарские занятия