

Приложение к рабочей программе дисциплины
Психология трудовых отношений в рыбохозяйственном комплексе

Направление подготовки – 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура
Направленность (профиль) – Организация и управление производством продукции в
аквакультуре
Учебный план 2019 года разработки

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Назначение фонда оценочных средств (ФОС) по дисциплине

ФОС по учебной дисциплине – совокупность контрольных материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения, а также уровня сформированности всех компетенций (или их частей), закрепленных за дисциплиной. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Задачи ФОС:

- управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и формированием компетенций, определенных в ФГОС;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс университета инновационных методов обучения.

2. Структура ФОС и применяемые методы оценки полученных знаний

2.1 Общие сведения о ФОС

ФОС позволяет оценить освоение всех указанных в рабочей программе дескрипторов компетенции, установленных ОПОП. В качестве методов оценивания применяются: наблюдение за работой, наблюдение за действиями в смоделированных условиях, применение активных методов обучения, экспресс-тестирование, устный опрос, защита рефератов.

Структурными элементами ФОС по дисциплине являются: входной контроль (при наличии) (предназначается для определения уровня входных знаний), ФОС для проведения текущего контроля, состоящие из устных, письменных заданий, тестов, и шкалу оценивания, ФОС для проведения промежуточной аттестации, состоящий из устных, письменных заданий, и других контрольно-измерительные материалов, описывающих показатели, критерии и шкалу оценивания.

Применяемые методы оценки полученных знаний по разделам дисциплины

Раздел	Текущая аттестация (количество заданий, работ)					Промежуточная аттестация
	Защита рефератов	Экспресс опрос на лекциях по текущей теме (экспресс-тестирование)	Защита отчетов по лабораторным работам	Защита расчетно-графической работы	Защита курсового проекта	
Тема 1. Психология трудовых отношений как прикладная отрасль психологических знаний	+	+	-	-	-	Зачет с оценкой
Тема 2. История психологии трудовых отношений в организациях РХК	+	+	-	-	-	
Тема 3. Методы и инструменты психологии трудовых отношений	+	+	-	-	-	
Тема 4. Проблемы руководства в организациях РХК и организационные конфликты	+	+	-	-	-	
Тема 5. Организационное развитие и трудовой коллектив предприятий РХК	+	+	-	-	-	
Тема 6. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом на предприятиях РХК	+	+	-	-	-	

2.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

Входной контроль

Входной контроль проводится с целью определения уровня знаний обучающихся, необходимых для успешного освоения материала дисциплины.

Технология входного контроля предполагает проведение тестирования.

Оценивание входного тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется в отношении количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте (выражается в процентах).

Тест считается пройденным (оценка «зачтено») при общей оценке 75%.

Количество попыток прохождения теста – одна. Время прохождения теста – 5 минут.

1. К какому направлению относится дисциплина «Социально-психологические технологии управления коллективом»?	а) естественные науки б) точные науки в) социальные науки г) общественные науки
2. К какой отрасли относится труд моряка?	а) Ч-Ч б) Ч-Т в) Ч-П г) Ч-З д) Ч-И
3. Какие стресс-факторы вы знаете? (перечислить не менее 5)	а) б) в) г) д)
4. Дайте определение понятию	а) это обобщенное отражение объективной действительности в

«память»	<p>ее закономерных, наиболее существенных связей и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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)</p>
5. Дайте определение понятию «внимание»	<p>а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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)</p>
6. Дайте определение понятию «мышление»	<p>а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>д) сложный многоплановый процесс установления и развития</p>

	<p>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)</p>
7. Дайте определение понятию «ощущение»	<p>а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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)</p>
8. Дайте определение понятию «общение»	<p>а) это обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерных, наиболее существенных связях и отношениях. Оно характеризуется общностью и единством с речью</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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)</p>
9. Дайте определение понятию «команда»	<p>а) это достаточно устойчивое объединение людей, связанных взаимными контактами.</p> <p>б) это группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого</p> <p>в) количественно не ограниченная социальная общность, имеющая устойчивые ценности, нормы поведения и социально-регулятивные механизмы</p> <p>г) это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями.</p>

10. Основной причиной аварий на производстве является...	а) явления природы; б) технические сбои; в) невнимательность; г) человеческий фактор ; д) отсутствие профессионализма.
--	---

Экспресс опрос на лекциях по каждой теме или лекции

Тема 1. Психология трудовых отношений как прикладная отрасль психологических знаний.

1. Перечислите основные проблемы, практические рекомендации по которым входят в задачи психологии труда.
2. Дайте определение и раскройте структуру трудовой деятельности. Чем она отличается от других основных видов деятельности (игра, учение).
3. Совокупность форм деятельности, объединенных родственными особенностями объекта, содержания, средств, организации, результата труда и требованиями к подготовке субъекта труда. Это: а) специальность; б) профессия.
4. Перечислите основные блоки психологической системы деятельности.
5. Назовите примеры социальных норм организации, регулирующих трудовые отношения.
6. Почему ролевое поведение включает в себя и социальную роль «Я».
7. Каким образом интериоризация связана с пониманием и принятием целей данного трудового коллектива?
8. Сформулируйте принцип единства сознания и деятельности.
9. Дайте определение социальной и профессиональной адаптации.
10. Какова возрастная динамика уровня притязаний в различных профессиональных группах (рабочие, инженеры) ?
11. Перечислите четыре основные виды коммуникативного поведения человека в организации.
12. Назовите основные критерии психологической совместимости, срабатываемости.
13. Охарактеризуйте макросреду знакомой Вам организации и ее связь с микросредой.
14. Интерпретируйте выделенные Л.И. Уманским модели совместной деятельности.
15. Назовите основные факторы, воздействующие на социально-психологический климат в организации.

Тема 2. История психологии трудовых отношений в организациях РХК

1. Какие факторы обеспечивают эффективность принятия управленческого решения?
2. Какие основные формы управленческих решений можно выделить?
3. какие основные требования выдвигаются к управленческим решениям?
4. Какие модели управленческих решений рассматриваются в психологической науке?
5. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
6. В чем сходство и отличие лидерства от руководства?
7. Охарактеризуйте основные стили руководства.
8. Какие виды человеческой ошибки в системе «Человек – Техника» можно выделить (особо выделить ошибки в условиях работы в море)?
9. Каковы причины человеческой ошибки в системе «Человек – Техника»?
10. Каковы последствия человеческой ошибки в системе «Человек – Техника»?

Тема 3. Методы и инструменты психологии трудовых отношений

1. Опишите ситуацию, в которой работник, ощущающий высокую ответственность перед организацией, испытывает неудовлетворенность от процесса труда. Какие действия необходимо предпринять его менеджеру?
2. Приведите пример производственной ситуации, где необходимо скрытое наблюдение.
3. Перечислите неэкспериментальные методы психологии труда.

4. Выберите объект наблюдения, поставьте цель, составьте план наблюдения и опишите результаты.е?
5. Опишите производственную ситуацию с использованием сравнительного подхода к наблюдению..
6. Приведите пример производственной ситуации, где наиболее уместным является метод беседы.
7. Сделайте фотографию своего рабочего дня.
8. Приведите пример производственной ситуации, изучаемой методом критических инцидентов
9. Используйте метод анализа биографии известного деятеля РХК.
10. Приведите пример профессиограммы одной из профессий РХК.

Тема 4. Проблемы руководства в организациях РХК и организационные конфликты

1. Приведите примеры миссий организаций, входящих в структуру РХК.
2. Постройте структуру управления организации
3. Опишите основные структурные подразделения: функции, взаимодействия с другими подразделениями, технологии деятельности в них
4. Какие факторы обеспечивают эффективность командной работы?
5. Анализ личностных качеств руководителя РХК
6. Какова значимость проблематики конфликтов в деятельности и развития современных организаций?
7. Дайте определение содержания организационных конфликтов и их основных видов.
8. Каковы основные причины возникновения организационных конфликтов?

Тема 5. Организационное развитие и трудовой коллектив предприятий РХК

1. Какой смысл вкладывается в словосочетание «негативная установка»?
2. Каковы предпосылки возникновения негативных установок у работников РХК?
3. Какие последствия негативные установки на труд могут иметь для деятельности организации РХК?
4. Синонимом понятия «конформизм»
5. Формальные группы — это:?
6. Референтная группа — это:
7. Назовите и охарактеризуйте внутригрупповые феномены
8. В чем отличие формальная и неформальная группы?

Тема 6. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом на предприятиях РХК

1. Что является основой и условиями действия закона возвышения потребностей?
2. Какие потребности у работников РХК развиваются в большей мере в зависимости от форм организации — корпоративной (коллективистской) или индивидуалистской?
3. Какие конкретные действия должен предпринять руководитель РХК, чтобы усилить мотивы к труду, используя позитивные и негативные психологические проявления у работников?
4. Проведите анализ динамики уровня продуктивности в вашей профессии в зависимости от уровня мотивации.
5. Как можно использовать теорию ожидания в процессе управления трудовым коллективом в РХК и что может создать в нем конфликтную ситуацию?
6. Что такое трудовая мотивация?
7. В чем отличие мотива от мотивации?
8. Дайте определение понятия «потребности»
9. Проанализируйте Пирамиду потребностей А. Маслоу?
10. Опишите теорию справедливости Адамса
11. В чем сущность теории ожиданий Врума?

12. Дайте определение понятия «Удовлетворенность трудом»
13. Какие факторы влияют на удовлетворенность работой?
14. Что влияет на неудовлетворенность работой?
15. В чем сущность теории Х – У Д. Мак – Грегора??
16. Какие связь между потребностями и мотивами?

Критерии оценивания:

При оценке устных ответов обучающихся учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Умение делать анализ последствий определенных действий, событий и явлений по предложенной схеме.
5. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Отметкой "отлично" оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Отметкой "хорошо" оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Отметкой "удовлетворительно" оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Отметкой "неудовлетворительно" оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Тестирование

Тест считается пройденным (оценка «зачтено») при общей оценке 75%.

Количество попыток прохождения теста – одна. Время прохождения теста – 20 минут.

Тема 1. Психология трудовых отношений как прикладная отрасль психологических знаний

Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1. Главная задача психологии труда:	1) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований; 2) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека; 3) исследование художественного творчества; 4) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности. 4) все варианты правильны
2. Предмет психологии труда это:	1) трудовая деятельность; 2) трудовой пост; 3) субъект труда; 4) объект труда.
3. Под понятием “субъект труда” в современной психологии труда понимается:	1) работник; 2) совокупность свойств индивида и личности; 3) личность; 4) поведенческие реакции.
4. Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...	1) инженерной психологией 2) психологией труда 3) психологией массовых коммуникаций
5. В психологии труда труд – это...	1) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества 2) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей 3) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект
6. Что изучает психология труда?	1) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива 2) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой 3.) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации
7. Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?	1) часть инженерной психологии 2) отрасль возрастной и юридической психологии 3) самостоятельная отрасль психологии
8. Что является объектом психологии труда?.	1) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом 2) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой 3) взаимодействие в системе «Человек – Машина»
9. В психологии управления субъект труда рассматривается....	1) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения 2) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности. 3) во взаимоотношениях со сложной техникой.
10. Психология труда как область знаний...	1) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности 2) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в

	его взаимосвязи с процессом труда 3) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов
11. Психология труда изучает человека как...	1) способ осуществления труда; 2) основу трудового процесса 3) участника трудового процесса
12. Какие составляющие входят в образ объекта труда?	1) идеальную «Я-концепцию» 2) актуальный «Я-образ» 3) обобщенный «Я-образ» 4) чувственный и репрезентативный образы
11. Что включает в себя структура человека как субъекта труда?	1) индивидуально-личностные свойства (относительно устойчивые свойства индивидуальности) 2) психические регуляторы труда 3) функциональные состояния в труде 4) все ответы верны
12. Эрготическая функция это...	1) трудовая функция; 2) вещественная функция; 3) социальная функция; 4) функция средств труда.
13. Что является психическим регулятором труда	1) антицепация; 2) образ объекта труда; 3) владение внутренними средствами труда; 4) ориентировочная деятельность.
14. Стадия авторитета это:	1) оптат; 2) адепт; 3) интернал; 4) мастер;
15. Выделите профессию с абсолютной пригодностью:	1) врач; 2) космонавт; 3) библиотекарь; 4) продавец.
16. Индивидуальный стиль в работе нужен для:	3) роста карьеры; 1) предотвращения утомления; 2) освоения профессии; 4) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.
17. Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):	1) является общественно-полезным; 2) обусловлен половой принадлежностью; 3) требует специальной подготовки и переподготовки; 4) выполняется за определенное вознаграждение; 5) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.
18. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):	1) конфигурации тела; 2) продуктивности деятельности; 3) конфигурации личностного профиля; 4) мотивации деятельности.
19. В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий:	1) человек — техника; 2) человек — природа; 3) человек — автомат; 4) человек — знаковая система
20. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):	1) профконсультация; 2) профанация; 3) профинформация; 4) профотбор.

Тема 2. История психологии трудовых отношений в организациях РХК

Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1. Термин «психотехника» был предложен:	1) Г. Мюнстербергом. 2) В.Штерном. 3) Тейлором. 4) Вундтом.
2. Основоположники отечественной психологии труда:	1) Б.Ф. Ломов; 2) Е.А. Климов.

	3) А.К. Гастев. 4) Б.М.Теплов.
3. Работы Гуго Мюнстерберга известны в области:	1.) профессиональной адаптации; 2.) профессионального отбора 3.) психологии управления 4.) физиологии труда.
4. Зарождение отечественной психологии труда связано с именем:	1) И.П.Павлова; 2) Шпильрейна; 3) В.М.Бехтерева; 4) И.М. Сеченова.
5. 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.
6. Данные фазы проф. развития «оптанта, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник» принадлежат классификации ...:	1) Д. Сьюперу; 2) Е.А. Климову; 3) С. Фукуяма; 4) Н.С. Пряжникову.
7. Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий Е.А.Климова:	1) человек — техника. 2) человек — природа. 3) человек — автомат. 4) человек — знаковая система.
8. Вам дана задача проф. развития по периодизации Д. Сьюпера. Определите возраст, которому данная задача присуща «Рост: развитие интересов способностей»?	1) 0-14 лет. 2) 14-25 лет. 3) 25-44 года. 4) 45-64 года. 5) 65 лет и более
9. Какой из представленных авторов выделил психологические регуляторы и признаки труда?	1) З. Фрейдом. 2) А. Адлером. 3) Е.А. Климовым. 4) О.А. Носковой.
10. Признаки, по которым различают виды труда	1). по содержанию и по продукту. 2). по количеству работающих субъектов 3). по профессиональной подготовке
11. Что представляет собой РХК	1) сложный, многоотраслевой производственно-хозяйственный организм, в который входят предприятия и организации, занятые добычей, выращиванием и переработкой водных биоресурсов, хозяйственные структуры по обслуживанию этих предприятий и организаций и пр. 2) группу людей профессий РХК 3) Рыбодобывающая отрасль
12. Что является стратегической целью РХК?	1) постройка предприятий рыбоперерабатывающей отрасли 2) обеспечение растущего населения рыбной продукцией в соответствии с медицинскими нормами 3) обеспечение выполнения и перевыполнения плана (добычи, выпуска рыбопродукции) 4) снижение себестоимости и повышению эффективности эксплуатации добывающего флота
13. Что составляет основу материально-технического комплекса РХК?	1) наличие ресурсов для переработки 2) флот 3) человеческие ресурсы
14. Выход рыбной промышленности и хозяйства из кризиса возможен при...	1) условия качественной подготовки высококвалифицированных кадров 2) условия более эффективной деятельности рыбоперерабатывающей промышленности 3) условия системного и комплексного решения накопившихся проблем в отрасли, регионах и стране в целом
15. Проведение группой компетентных специалистов измерения некоторых характеристик для подготовки принятия решения это ...	1) оценка 2) изучение 3) экспертиза
16. Научная обоснованность, своевременность, четкая формулировка, реальность для	1) факторы, влияющие на эффективность управленческого решения 2) требования к эффективному управленческому решению

выполнения, механизм контроля это...	3) научные подходы к определению содержания управленческой деятельности
17. 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
18. 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
19. 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

Тема 3. Методы и инструменты психологии трудовых отношений

Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1. Какой метод чаще всего используется в психологии труда?	1) метод экспертной оценки; 2) метод анамнеза; 3) метод беседы; 4) метод наблюдения.
2. Что не относится к функциональному состоянию?	1) результат деятельности; 2) фон деятельности; 3) «карта деятельности»; 4) условия деятельности.
3. Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью это не...	1) перегрузки (много работы); 2) плохие условия физического труда; 3) дефицит времени; 4) ролевой конфликт.
4. Личностные методы направлены на изучение:	2) объекта труда; 3) профессиональной среды; 4) квалификации работника.
5. 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
6. Какие методы являются основными методами психологии труда?	1) биографический метод исследования и метод психологического моделирования; 2) методы тестирования; 3) наблюдение и эксперимент
7. Что является общим методом психологии труда?	1) анализ продуктов трудовой деятельности; 2) эксперимент; 3) хронометраж
8. 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.
9. Какие методы служат для регистрации результатов профессиональной	1) эксперимент, беседа, наблюдение; 2) фотография рабочего дня, хронометраж, беседа,

деятельности?	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.
10. Виды эксперимента:	1) лабораторный, естественный; 2) тестовый, включенный; 3) структурированный, лабораторный; 4) естественный, лабораторный, не структурированный
11. Отношения сотрудников к труду изучается при помощи методик:	1) «Какой я человек?»; 2) «Методика В.М. Снеткова; 3) IQ; 4) Методика Томаса – Килмена 5) <i>Методика М.Рокича</i>
12. Подгруппа, которая включает в себя метод хронометража...	1) оценивания и анализа связей и зависимостей; 2) праксиметрическая 3) структурный и лонгитюдный
13. 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
14. Что входит в специальные методы психологии труда?	1) наблюдение, электрофизиологические методы диагностики, опрос. 2) алгоритмический, структурный, анализ трудовой деятельности. 3) опрос, трудовой, электрофизиологические методы диагностики, наблюдение
15. К чему принято относить метод критических инцидентов?	1) наблюдению 2) эксперименту 3) экспертной оценке 4) тестированию

Тема 4. Проблемы руководства в организациях РХК и организационные конфликты

Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1. 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.
2. 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.
3. Каковы общие методы управления?	1) воспроизводственные и маркетинговые; 2) законодательные и нормативные. 3) административные, экономические и социально-психологические; 4) сетевые и балансовые;
4. 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.
5. Руководитель это:	1) Человек, решающий все проблемы.

	2) Главный в команде. 3) Человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты.
6. Виды организационных структур:	1) Линейная, функциональная, адаптивная 2) Линейная, плоская, высокая, дивизиональная. 3) Функциональная, высокая, линейная 4) Дивизионная, матричная, плоская
7. Две основные функции конфликта:	1) функция социализации, защитная функция 2) конструктивная функция, деструктивная функция 3) регулятивная функция, интегративная функция
8. 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
9. 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
10. 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.
11. Каким будет напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов??	1) напряжение ожидания; 2) интеллектуальное напряжение; 3) эмоциональное напряжение; 4) физическое напряжение .
12. 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.
13. Какой самый главный критерий при выборе руководителя?	1) Приятная внешность. 2) Должен помогать во всем команде. 3) Четкое представление об организации работы команды.
14. Что относится к особенностям командного взаимодействия:	1) адаптация. 2) группирование. 3) кооперация. 4) все варианты верны.
15. 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.
16. 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.

Тема 5. Организационное развитие и трудовой коллектив предприятий РХК

Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1. Что такое «СПК»?	1). конкретная форма проявления духовной жизни общества, органический сплав идей, взглядов, социальных чувств, настроений, побуждений, воли. 2). доминирующий в конкретном коллективе (группе) в отношении устойчивого психического настроя, который формируется на основе психического отражения условий жизни и деятельности в межличностном взаимодействии членов коллектива (группы) 3). это специфическое психическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в общении их друг с другом
2. Какие существуют виды разделения труда?	1). горизонтальное, 2). вертикальное 3). специализированное 4). функциональное 5). правильны все варианты
3. По каким критериям группы делятся на формальные и неформальные?	1). количество группы 2). длительность существования 3). . влияния на поведение членов группы 4). характеристика коммуникаций
4. Это характеристика какой группы: это группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса?	1). малой 2). большой 3). формальной 4). неформальной
5. 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
6. 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
7. 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). темпераментальные характеристики 5). профессиональная пригодность
8. 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
9. 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 лень
10. 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
11. Какой это групповой феномен: если	1). эффект объема

ответственность делится на членов группы, то все начинают работать «спустя рукава»?	2). эффект качественного состава группы 3). конформизм 4). деиндивидуализация 5). феномен сдвига риска 6.) «огруппление» мышления 7.) социальная лень
12. 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
13. Какой самый главный критерий при выборе руководителя?	4) Приятная внешность. 5) Должен помогать во всем команде. 6) Четкое представление об организации работы команды.
14. Что относится к особенностям командного взаимодействия:	5) адаптация. 6) группирование. 7) кооперация. 8) все варианты верны.
15. Для поддержания эффективной командной работы необходимо следующее:	4) определения требований к руководителю коллектива и его поиск на основе этих требований. 5) понимание стадий развития коллектива и учета ограничений командной работы. 6) все варианты верны.

Тема 6. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом на предприятиях РХК

Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1. Основные стадии профессионализации человека:	1) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств; 2) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности; 3) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.
2. Регрессивная стадия профессионального развития – это...	1) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний; 2) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков; 3) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений
3. И. Левитов рассматривает такие компоненты усталости как переживания:	1) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции; 2) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности; 3) общая скованность движений, дефекты восприятия.
4 Внешним мотивационным фактором труда является.....	1) фактор давления; 2) собственные мотивационные факторы профессии; 3) возможности для реализации внепрофессиональных целей; воспроизведения.
5. Какое название носит отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия?	1) торможения; 2) интерференции; 3) искажения; 4) блокирования.
6. Что не влияет на подверженность утомлению?	1) возраст; 2) интерес и мотивация; 3) волевые черты характера;

	4) физическое развитие; 5) уровень интеллекта.
7. Отметьте уровни трудовой самостоятельности:	1) самостоятельная активность без помощи специалиста; 2) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания; 3) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный; 4) ненормативная самостоятельность.
8. Устойчивое профессионально значимое свойство:	1) мыслительные; 2) аттенционные; 3) индивидуально-типологические; 4) мнемические.
9. Для чего необходим индивидуальный стиль работы?	3) роста карьеры; 1) предотвращения утомления; 2) освоения профессии; 4) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.
10. Какая последовательность должна соблюдаться при подборе персонала?	1) Анализ потребности в персонале — собеседование — расчет стоимости рабочего места — количественное планирование потребности в персонале — качественное планирование — испытание кандидатов. 2) Анализ потребности в персонале — расчет стоимости рабочего места — качественное планирование — количественное планирование — собеседование — испытание кандидатов, 3) Расчет стоимости рабочего места — анализ потребности в персонале — качественное планирование — собеседование — испытание кандидатов — количественное планирование, 4) Количественное планирование — расчет стоимости рабочего места — анализ потребности в персонале — качественное планирование — собеседование — испытание кандидатов.
11. Основным фактором, обеспечивающим развитие умений, навыков и установок, необходимых для хорошего выполнения работы является	1) обучение 2) практика 3) трудовой стаж
12. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	1) оценка личных и деловых качеств 2) оценка результатов труда 3) оценка труда 4) комплексная оценка качества работы
13. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?	1) теория нужд А. Маслоу; 2) теория ожидания В. Врума; 3) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда; 4) теория существования, связи и роста К. Альдерфера; 5) теория двух факторов Ф. Гецберга.
14. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?:	1) теории нужд А. Маслоу; 2) теории ожидания В. Врума; 3) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера; 4) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда; 5) теории равенства С. Адамса.
15. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:	1) Б. Ф. Скиннера; 2) С. Адамса; 3) В. Врума; 4) модель Портера — Лоулера; 5) Ф. Герцберга.
16. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:	1) результативный труд ведет к удовлетворению работников; 2) человек ответственный; 3) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом; 4) человек стремится делегировать полномочия; 5) человек удовлетворен лишь экономическим

	стимулированием.
17. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?	1) физиологические; 2) защищенности и безопасности; 3) принадлежности и причастности; 4) признание и уважение; 5) самовыражение.
18. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:	1) две; 2) три; 3) четыре; 4) пять; 5) шесть.
19. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:	1) власть, основанная на принуждении; 2) власть, основанная на вознаграждении; 3) экспертная власть; 4) эталонная власть; 5) законная власть.
20. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:	1) мотив; 2) потребности; 3) притязания; 4) ожидания; 5) стимулы.
21. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:	1) мотив; 2) потребности; 3) притязания; 4) ожидания; 5) стимулы.
22. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:	1) различные методы стимулирования; 2) методы информирования; 3) методы убеждения; 4) методы административного принуждения; 5) экономические методы.

Темы для подготовки рефератов

Тема 1. Психология трудовых отношений как прикладная отрасль психологических знаний

1. Психология трудовой деятельности.
2. Функции труда.
3. Эргономика. Эрготическая система.
4. Трудовые отношения и их структурные элементы.
5. Психологическая совместимость сотрудников в организации.
6. Социально-психологический климат организации

Тема 2. История психологии трудовых отношений в организациях РХК

1. Развитие рыбохозяйственного комплекса как многоотраслевого производственно-хозяйственного организма.
2. История развития кадрового менеджмента.
3. Организационная структура одного из региональных рыбохозяйственных комплексов.
4. Основные модели кадрового менеджмента.
5. Основные теории развития личности в деятельности.

Тема 3. Методы и инструменты психологии трудовых отношений

1. Неэкспериментальные методы психологии трудовых отношений.
2. Экспериментальные методы психологии трудовых отношений.
3. Изучение отношения сотрудников организации к труду.
4. Изучение ценностных ориентаций личности.
5. Фотография рабочего дня.

Тема 4. Проблемы руководства в организациях РХК и организационные конфликты

1. Управленческая решетка.
2. Цель и миссия организации.
3. Виды организационных структур
4. Технология как элемент организации.
5. Управление конфликтами
6. Изучение конфликтного поведения.
7. Руководство и лидерство. Эффективное управленческое решение.
8. Человеческий фактор и ошибки в системе человек-техника

Тема 5. Организационное развитие и трудовой коллектив предприятий РХК

1. Влияние установок личности работника на поведение в организации.
2. Типология групп в организации.
3. Неформальные группы, их виды и функции.
4. Характеристики групп, влияющие на эффективность их деятельности.
5. Групповая динамика
6. Групповая сплоченность и совместимость.
7. Законы формирования и развития трудового коллектива. Методы сплочения трудового коллектива.

Тема 6. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом на предприятиях РХК

1. Мотивы и потребности личности.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Удовлетворенность трудом. Методы диагностики удовлетворенности трудом.
5. Понятия «мотив и мотивация». Методы мотивации к труду.

Критерии оценивания реферата

Критерии	5 баллов	4 балла	3 балла	2 балла
Правильность составления реферата (титульный лист, план реферата, введение, основная часть, заключение и выводы, список использованной литературы)	реферат составлен правильно по схеме	есть отдельные неточности в составлении реферата	реферат составлен с серьезными упущениями	реферат составлен неправильно
Наличие актуальности и резюме	отражена актуальность, имеется резюме	есть отдельные неточности в отражении актуальности и в резюме	актуальность и резюме изложены с серьезными упущениями	актуальность и резюме отражены неправильно
Доказательная раскрываемость проблемы в основной части реферата	Проблема полностью логическим изложением раскрыта	Проблема логическим изложением раскрыта, но требует небольшого дополнения	При раскрытии проблемы допущены незначительные ошибки	Проблема в основной части полностью не раскрыта
Наличие в списке литературы основных .ов, освещающих современное состояние вопроса (монографии, периодическая	полный список .ов, отражающих современное состояние вопроса (литература последних лет)	неполный список .ов, отражающих современное состояние вопроса	список включает устаревшие .и, не отражающие современного состояния вопроса	нет списка

литература)				
Ответы на контрольные вопросы	всесторонние и глубокие знания материала	знание материала темы, но мелкие неточности в ответах	ответы получены на 1 из 3 вопросов	не ответил на вопросы

2.3 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Зачет с оценкой

	Контрольный вопрос	Рекомендуемое содержание ответа
1	Главная задача психологии труда:	1) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований; 2) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека; 3) исследование художественного творчества; 4) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности. 4) все варианты правильны
2	Предмет психологии труда это:	1) трудовая деятельность; 2) трудовой пост; 3) субъект труда; 4) объект труда.
3	Под понятием “субъект труда” в современной психологии труда понимается:	1) работник; 2) совокупность свойств индивида и личности; 3) личность; 4) поведенческие реакции.
4	Направление психологии, изучающее трудовую деятельность, называется...	1) инженерной психологией 2) психологией труда 3) психологией массовых коммуникаций
5	В психологии труда труд – это...	1) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества 2) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей 3) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект
6	Что изучает психология труда?	1) социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива 2) психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой 3.) процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации
7	Какой статус психология труда как наука имеет на данный момент?	1) часть инженерной психологии 2) отрасль возрастной и юридической психологии 3) самостоятельная отрасль психологии
8	Что является объектом психологии труда?	1) труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом 2) психологическая сущность трудовой деятельности, особенности личности работающего и его взаимодействие с производственной средой 3) взаимодействие в системе «Человек – Машина».
9	В психологии управления	1) как включенный в различные иерархические

	субъект труда рассматривается...	производственные структуры и взаимоотношения 2) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности. 3) во взаимоотношениях со сложной техникой.
10	Психология труда как область знаний...	1) содержит психологические знания о труде как общечеловеческой ценности, прикладные исследования, особенности деятельности 2) содержит психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в его взаимосвязи с процессом труда 3) содержит закономерности взаимосвязи трудовых процессов, индивидуально-психологических, личностных и социально-психологических факторов
11	Психология труда изучает человека как...	1) способ осуществления труда; 2) основу трудового процесса 3) участника трудового процесса
12	Какие составляющие входят в образ объекта труда?	1) идеальную «Я-концепцию» 2) актуальный «Я-образ» 3) обобщенный «Я-образ» 4) чувственный и репрезентативный образы
13	Что включает в себя структура человека как субъекта труда?	1) индивидуально-личностные свойства (относительно устойчивые свойства индивидуальности) 2) психические регуляторы труда 3) функциональные состояния в труде 4) все ответы верны
14	Эрготическая функция это...	1) трудовая функция; 2) вещественная функция; 3) социальная функция; 4) функция средств труда.
15	Что является психическим регулятором труда	1) антицепация; 2) образ объекта труда; 3) владение внутренними средствами труда; 4) ориентировочная деятельность.
16	Стадия авторитета это:	1) оптанта; 2) адент; 3) интернал; 4) мастер;
17	Выделите профессию с абсолютной пригодностью:	1) врач; 2) космонавт; 3) библиотекарь; 4) продавец.
18	Индивидуальный стиль в работе нужен для:	3) роста карьеры; 1) предотвращения утомления; 2) освоения профессии; 4) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.
19	Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):	1) является общественно-полезным; 2) обусловлен половой принадлежностью; 3) требует специальной подготовки и переподготовки; 4) выполняется за определенное вознаграждение; 5) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.
20	Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):	1) конфигурации тела; 2) продуктивности деятельности; 3) конфигурации личностного профиля; 4) мотивации деятельности.
21	В типологии профессий ЕАКлимова отсутствуют следующие типы профессий:	1) человек — техника; 2) человек — природа; 3) человек — автомат; 4) человек — знаковая система
22	Основные направления профориентационной работы	1) профконсультация; 2) профанация;

	(исключить лишнее):	3) профинформация; 4) профотбор.
23	Термин «психотехника» был предложен:	1) Г. Мюнстербергом. 2) В.Штерном. 3) Тейлором. 4) Вундтом.
24	Основоположники отечественной психологии труда:	1) Б.Ф. Ломов; 2) Е.А. Климов. 3) А.К. Гастев. 4) Б.М.Теплов.
25	Работы Гуго Мюнстерберга известны в области:	1) профессиональной адаптации; 2) профессионального отбора 3) психологии управления 4) физиологии труда.
26	Зарождение отечественной психологии труда связано с именем:	1) И.П.Павлова; 2) Шпильрейна; 3) В.М.Бехтерева; 4) И.М. Сеченова.
27	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.
28	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.
29	Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий ЕАКлимова:	1) человек — техника. 2) человек — природа. 3) человек — автомат. 4) человек — знаковая система.
30	Вам дана задача проф развития по периодизации Д Сьюпера Определите возраст, которому данная задача присуща «Рост: развитие интересов способностей»?	1) 0-14 лет. 2) 14-25 лет. 3) 25-44 года. 4) 45-64 года. 5) 65 лет и более.
31	Какой из представленных авторов выделил психологические регуляторы и признаки труда?	1) З. Фрейдом. 2) А. Адлером. 3) Е.А. Климовым. 4) О.А. Носковой.
32	Признаки, по которым различают виды труда	1). по содержанию и по продукту. 2). по количеству работающих субъектов 3). по профессиональной подготовке
33	Что представляет собой РХК	1) сложный, многоотраслевой производственно-хозяйственный организм, в который входят предприятия и организации, занятые добычей, выращиванием и переработкой водных биоресурсов, хозяйственные структуры по обслуживанию этих предприятий и организаций и пр. 2) группу людей профессий РХК 3) Рыбодобывающая отрасль.
34	Что является стратегической целью РХК?	1) постройка предприятий рыбоперерабатывающей отрасли 2) обеспечение растущего населения рыбной продукцией в соответствии с медицинскими нормами 3) обеспечение выполнения и перевыполнения плана (добычи, выпуска рыбопродукции) 4) снижение себестоимости и повышению эффективности эксплуатации добывающего флота
35	Что составляет основу материально-технического комплекса РХК?:	1) наличие ресурсов для переработки 2) флот 3) человеческие ресурсы
36	Выход рыбной промышленности и хозяйства из кризиса возможен при...	1) условия качественной подготовки высококвалифицированных кадров 2) условия более эффективной деятельности рыбоперерабатывающей промышленности

		3) условия системного и комплексного решения накопившихся проблем в отрасли, регионах и стране в целом
37	Проведение группой компетентных специалистов измерения некоторых характеристик для подготовки принятия решения это ...	1) оценка 2) изучение 3) экспертиза
38	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
39	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
40	Какой это вид ошибки: как правило, это ошибки, для которых трудно установить причину их возникновения, те 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
41	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
42	Какой метод чаще всего используется в психологии труда?	1) метод экспертной оценки; 2) метод анамнеза; 3) метод беседы; 4) метод наблюдения.
43	Что не относится к функциональному состоянию?	1) результат деятельности; 2) фон деятельности; 3) «карта деятельности»; 4) условия деятельности.
44	Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью это не...	1) перегрузки (много работы); 2) плохие условия физического труда; 3) дефицит времени; 4) ролевой конфликт.
45	Личностные методы направлены на изучение:	2) объекта труда; 3) профессиональной среды; 4) квалификации работника.
46	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
47	Какие методы являются основными методами психологии труда?	1) биографический метод исследования и метод психологического моделирования; 2) методы тестирования; 3) наблюдение и эксперимент
48	Что является общим методом психологии труда?	1) анализ продуктов трудовой деятельности; 2) эксперимент; 3) хронометраж
49	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.
50	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.
51	Виды эксперимента:	1) лабораторный, естественный; 2) тестовый, включенный; 3) структурированный, лабораторный; 4) естественный, лабораторный, не структурированный
52	Отношения сотрудников к труду изучается при помощи методик:	1) «Какой я человек?»; 2) «Методика В.М. Снеткова; 3) IQ; 4) Методика Томаса – Килмена 5) <i>Методика М.Рокича</i>
53	Подгруппа, которая включает в себя метод хронометража...	1) оценивания и анализа связей и зависимостей; 2) праксиметрическая 3) структурный и лонгитюдный
54	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
55	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 .
56	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.
57	Каковы общие методы управления?	1) воспроизводственные и маркетинговые; 2) законодательные и нормативные. 3) административные, экономические и социально-психологические; 4) сетевые и балансовые;
58	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.
59	Руководитель это:	1) Человек, решающий все проблемы. 2) Главный в команде. 3) Человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты.
60	Виды организационных структур:	1) Линейная, функциональная, адаптивная 2) Линейная, плоская, высокая, дивизиональная.

		3) Функциональная, высокая, линейная 4) Дивизионная, матричная, плоская.
61	Две основные функции конфликта:	1) функция социализации, защитная функция 2) конструктивная функция, деструктивная функция 3) регулятивная функция, интегративная функция.
62	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
63	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
64	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.
65	Каким будет напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов??	1) напряжение ожидания; 2) интеллектуальное напряжение; 3) эмоциональное напряжение; 4) физическое напряжение
66	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.
67	Какой самый главный критерий при выборе руководителя?	1) Приятная внешность. 2) Должен помогать во всем команде. 3) Четкое представление об организации работы команды.
68	Что относится к особенностям командного взаимодействия:	1) адаптация. 2) группирование. 3) кооперация. 4) все варианты верны.
69	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.
70	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.
71	По каким критериям группы делятся на формальные и неформальные?	1).количество группы 2). длительность существования 3). влияния на поведение членов группы 4).характеристика коммуникаций
72	Это характеристика какой группы:	1). малой

	это группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса?	2). большой 3). формальной 4). неформальной
73	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
74	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
75	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). темпераментальные характеристики 5). профессиональная пригодность
76	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
77	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 лень
78	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
79	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
80	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
81	Какой самый главный критерий при выборе руководителя?	1) Приятная внешность. 2) Должен помогать во всем команде. 3) Четкое представление об организации работы команды.
82	Четыре основные стадии профессионализации человека:	1) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств; 2) поиск и выбор профессии, освоение профессии,

		социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности; 3) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.
83	Регрессивная стадия профессионального развития – это...	1) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний; 2) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков; 3) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений
84	И Левитов рассматривает такие компоненты усталости как переживания:	1) расстройство внимания, ослабление волевой регуляции; 2) ухудшение настроения, снижение мотивации к деятельности; 3) общая скованность движений, дефекты восприятия.
85	Внешним мотивационным фактором труда является.....	1) фактор давления; 2) собственные мотивационные факторы профессии; 3) возможности для реализации внепрофессиональных целей; воспроизведения.
86	Какое название носит отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия?	1) торможения; 2) интерференции; 3) искажения; 4) блокирования.
87	Что не влияет на подверженность утомлению?	1) возраст; 2) интерес и мотивация; 3) волевые черты характера; 4) физическое развитие; 5) уровень интеллекта.
88	Отметьте уровни трудовой самостоятельности:	1) самостоятельная активность без помощи специалиста; 2) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания; 3) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный; 4) ненормативная самостоятельность.
89	Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:	1) различные методы стимулирования; 2) методы информирования; 3) методы убеждения; 4) методы административного принуждения; 5) экономические методы.
90	Для чего необходим индивидуальный стиль работы?	3) роста карьеры; 1) предотвращения утомления; 2) освоения профессии; 4) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.
91	Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:	1) мотив; 2) потребности; 3) притязания; 4) ожидания; 5) стимулы.
92	Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:	1) мотив; 2) потребности; 3) притязания; 4) ожидания; 5) стимулы.
93	Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	1) оценка личных и деловых качеств 2) оценка результатов труда 3) оценка труда

		4) комплексная оценка качества работы
94	Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?	1) теория нужд А. Маслоу; 2) теория ожидания В. Врума; 3) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда; 4) теория существования, связи и роста К. Альдерфера; 5) теория двух факторов Ф. Гецберга.
95	Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?:	1) теории нужд А. Маслоу; 2) теории ожидания В. Врума; 3) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера; 4) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда; 5) теории равенства С. Адамса.
96	К содержательным мотивационным теориям относятся теории:	1) Б. Ф. Скиннера; 2) С. Адамса; 3) В. Врума; 4) модель Портера — Лоулера; 5) Ф. Герцберга.
97	Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:	1) результативный труд ведет к удовлетворению работников; 2) человек ответственный; 3) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом; 4) человек стремится делегировать полномочия; 5) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.
98	Какие потребности в теории А Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?	1) физиологические; 2) защищенности и безопасности; 3) принадлежности и причастности; 4) признание и уважение; 5) самовыражение.
99	Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К Альдерфера:	1) две; 2) три; 3) четыре; 4) пять; 5) шесть.
100	Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:	1) власть, основанная на принуждении; 2) власть, основанная на вознаграждении; 3) экспертная власть; 4) эталонная власть; 5) законная власть.

Критерии оценивания

Условием допуска к промежуточной аттестации является выполнение и защита (получение отметки «зачтено») по всем семинарским занятиям и практическим работам, прохождение всех тестов текущей аттестации с результатом не менее 75% по каждому.

Зачет проводится в конце семестра, в котором изучается дисциплина.

Технология проведения зачета – тестирование.

Оценивание текущего тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется в отношении количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте (выражается в процентах). Тест считается пройденным (оценка «зачтено») при общей оценке 75%. Количество попыток прохождения теста и время на его прохождение – 1 попытка, 90 минут.

Оценка «5» - от 90% и более правильных ответов;

Оценка «4» - от 80 до 89% правильных ответов;
Оценка «3» - от 75% до 79% правильных ответов;
Оценка «2» - менее 75% правильных ответов.

% ответов	Количество правильных ответов	оценка
Менее 75 %	меньше 75	«неудовлетворительно»
75 – 79 %	75-79	«удовлетворительно»
80 – 89 %	80-89	«хорошо»
90 -100 %	90-100	«отлично»