

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации	ПКМ-1.И-5. Способен к организации комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха	ПКМ-1.И-5.3-1.Знает основные требования к организации труда персонала ПКМ-1.И-5.У-1. Умеет проводить анализ первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации ПКМ-1.И-5.В-1 Владеет навыками определения экономической эффективности мер по созданию комфортных условий труда в организации в сфере обеспечения безопасности труда, оптимальных режимов труда и отдыха	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, реферат, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на зачете.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. Введение в Психологию труда

1. Методологические подходы психологии труда.
2. Цели, задачи, объект, субъект психологии труда.
3. Психологические признаки труда.
4. Анализ трудовой деятельности.

Тема 2. Методы психологии труда

1. Методы профессионального отбора и подбора конкурентоспособного персонала.
2. Выявление и оценка индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств персонала.
3. Методологические принципы методов исследования.
4. Общепсихологические и специальные принципы психологии труда.

Тема 3. Профессиональная адаптация

1. Понятие, элементы профессиональной адаптации.
2. Политика адаптации персонала организации.
3. Индивидуальное и групповое профессиональное консультирование.
4. Способы и виды коммуникаций в зависимости от целей и ожидаемых результатов.
5. Своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия.

Тема 4. Трудовой коллектив

1. Понятие, виды, характеристика трудового коллектива.
2. Коллективный труд.
3. Психологически обоснованные рекомендации формирования трудового коллектива.
4. Управление трудовым коллективом.
5. Классификация трудовых коллективов.
6. Психологические характеристики трудового коллектива.
7. Политика привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.

Тема 5. Профессиональный конфликт

1. Профилактика конфликтов в кросскультурной среде.
2. Комфортный морально-психологический климат в организации.
3. Эффективная организационная культура.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

1. Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров.
2. Выдвижение кадрового резерва.
3. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии.
4. Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
5. Меры, способствующие предупреждению и снижению утомления в условиях современного производства.
6. Основные способы выравнивания кривой работоспособности.
7. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся.
8. Отечественные и зарубежные теории профессионального развития, основные положения и представители.
9. Исторические основы психологии труда.
10. Понятие о труде человека как осознанной деятельности со специфическими целями.
11. Психологические признаки труда.
12. Понятия «эргатическая система», «эргатическая функция».
13. Трудовое движение как структурная единица трудового процесса. Виды трудовых движений.
14. Понятия «профессия», «трудовой пост» и «специальность».
15. Методы психологии труда. Классификация.
16. Характеристика методов сбора эмпирических данных.
17. Характеристика методов обработки и интерпретации.
18. Профессиография: цели и методы, содержание и принципы составления.
19. Профессиональная компетентность, профессиональная успешность.
20. Трудоспособность, работоспособность (актуальная, потенциальная). Факторы (внешние и внутренние), обуславливающие работоспособность человека.
21. Работоспособность человека как психофизиологическая основа производительности труда и показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Закономерности (фазы) изменения работоспособности в процессе труда.
22. Тяжесть и напряженность труда, сопутствующие им функциональные состояния. Характеристика профессий по тяжести и напряженности.
23. Состояния человека в труде и их связь с условиями труда.
24. Утомление. Субъективные и объективные показатели утомления.
25. Монотония, ее виды, физиологическая и психологическая сущность.
26. Психическое напряжение. Физиологические и психологические показатели, сущность состояния. Понятие неблагоприятных состояний, пути и способы их профилактики в труде.
27. Кризисы профессионального становления личности.
28. Профессионально-значимые свойства и их динамика.
29. Индивидуальный стиль деятельности.
30. Влияние профессии на личность, профессиональная деформация личности.
31. Основные методы работы с кадровым составом организации.
32. Теоретические основы оценки и оптимизации психологического климата организации.
33. Особенности основных форм организации взаимодействия в трудовых коллективах.

Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	15
3. Изложение	– литературный стиль.	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20

Критерии	Показатели	Баллы
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Темы проектов (при наличии)

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации

186. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Рост работоспособности может быть вызван не только положительными эмоциями, но и отрицательными эмоциями. С другой стороны, положительные эмоции могут явиться причиной понижения работоспособности и надежности в работе. Некоторые эмоциональные состояния (например, сильная ярость) могут стимулировать резкое повышение работоспособности, связанной с большими физическими нагрузками, и понижение эффективности некоторых видов операторского труда, работы корректоров и др. Выделяют: эмоциональное возбуждение, эмоциональное напряжение, эмоциональную напряженность. Установите соответствие между эмоциональным состоянием и его проявлением.

1 эмоциональное возбуждение	А состояние, характеризуемое активизацией различных функций организма в связи с активными волевыми актами, целенаправленной деятельностью или подготовкой к ней, ожиданием какой-либо деятельности или опасности.
2 эмоциональное напряжение	Б характеризуется такой степенью эмоциональных реакций, которая вызывает временное понижение устойчивости психических процессов и профессиональной работоспособности.
3 эмоциональная напряженность	В характеризуется активизацией различных функций организма в ответ на эмоциональные факторы. обычно не связано с активными волевыми действиями.

1	2	3

187. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между видом инструктажа и формой его проведения

1. Первичный	А. Проводится на рабочем месте независимо от квалификации работников, стажа и оплаты работы не реже, чем 1 раз в 6 месяцев
2. Вводный	Б. Проводится со всеми рабочими и служащими независимо от профессии до приема на работу, а также командированным и учащимися, прибывшими на практику
3. Внеплановый	В. Проводится на рабочем месте в случае изменения правил по охране труда, технологических процессов, нарушения работниками правил техники безопасности, при несчастных случаях
4. Повторный	Г. На рабочем месте проводит непосредственный руководитель работ перед допуском к работе

1	2	3	4
---	---	---	---

--	--	--	--

188. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

При каком условии рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны обеспечивать сохранение жизни и здоровья работников, занятых на нём?

- 1 При условии соблюдения работниками требований локальных нормативных актов.
- 2 При условии соблюдения работниками правил внутреннего распорядка, действующих у работодателя.
- 3 При условии соблюдения работниками требований нормативных правовых актов по охране труда, применяемых у работодателя.
- 4 При условии соблюдения работодателем требований нормативных правовых актов по охране труда, применяемых у работодателя.

--

3.2. Ключи к контрольным заданиям

186	1В 2А 3Б
187	1Г 2Б 3В 4А
188	3 п. 2 Требований к организации безопасного рабочего места, утв. Приказом Министерства Труда и Социальной Защиты от 29.11.2021 № 774н

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

1. Содержание своеобразия предмета психологии труда.
2. Основные задачи психологии труда на современном этапе.
3. Междисциплинарные связи психологии труда.

4. Использование компьютерной техники в исследованиях по психологии труда: возможности и ограничения.
5. «Эргономика»: проблемы и перспективы развития.
6. Психотехника и ее кризис.
7. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии труда.
8. Историческое значение исследований Г. Мюнстенберга.
9. Направления разработки проблем психологии труда в отечественной науке в последнюю четверть XX века.
10. Основные психологические свойства деятельности.
11. Современная классификация видов и типов профессиональной деятельности.
12. Сравнительный анализ деятельности субъект-объектного и субъект-субъектного типов.
13. Методы профессиографирования.
14. Основные этапы развития человека в труде.
15. Сравнительный анализ компонента творчества в различных профессиях.
16. Анализ деятельности (вид деятельности по выбору) с точки зрения участия мнемических процессов.
17. Сравнительный анализ когнитивных и регулятивных процессов в профессиональной деятельности.
18. Понятие ПВК и структуры профессиональной пригодности.
19. Кризисы профессионального становления.
20. Проблема профессиональных деструкции личности.
21. Основные направления инженерной психологии.
22. Проблемы оптимизации взаимодействия человека-оператора с компьютерными системами.
23. Основные способы управления производственным конфликтом.
24. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
25. Проблема формирования личности профессионала.
26. Проблема отчуждения человека от труда в работах Э. Фромма.
27. Культурно-исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения.
28. Методы активизации профессионального самоопределения.
29. Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.
30. Основы кадрового менеджмента.
31. Проблемы руководства и лидерства в организации.
32. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
33. Состояние утомления, механизм развития, влияние на деятельность.
34. Состояние стресса, механизм развития, влияние на деятельность.
35. Комнаты психологической разгрузки как вид активного отдыха.
36. Виды и организация режимов труда и отдыха.
37. Сущность производственного стресса (дистресса) и пути его профилактики.