

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. УТКИНА»
Кафедра «Истории, философии и права»

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б.1.1.Б.05 «Психология профессиональной деятельности»**

Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов

Специализация № 2
«Экономика и организация производства на режимных объектах»

Квалификация - экономист

Форма обучения – очная

Рязань 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устный опрос по утвержденным вопросам, сформулированным с учетом содержания учебной дисциплины. В билет включается два теоретических вопроса по темам курса.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
2	3	4
Тема-1 Предмет и основные направления психологии профессиональной деятельности.	ОК-6	Зачет
Тема2 Психологические аспекты профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной науке	ОК-6	Зачет Реферат Контрольная работа
Тема-3 Социально-психологические проблемы набора, отбора кадров и распределения сотрудников в организации	ОК-6	Зачет Решение типовых задач
Тема4 Профессиональная пригодность и профессионализм.	ОК-6	Зачет тестирование
Тема-5 Формы и кризисы профессионального становления личности: социально-психологические проблемы	ОК-6	Типовые задачи реферат Зачет
Тема-6 Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников	ОК-6	Зачет Реферат тестирование
Тема-7 Психологическая характеристика синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»	ОК-6	Зачет тестирование
Тема 8 Группы в организации: понятие, виды,	ОК-6	Зачет

групповая динамика		тестирование
--------------------	--	--------------

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания: а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования: На зачет выносятся 15 тестовых вопросов. Максимально обучающийся может набрать 75 баллов. Шкала оценивания Критерий 5 баллов (эталонный уровень) ответ на тестовый вопрос полностью правильный 4 балла (продвинутый уровень) ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбрано более одного правильного варианта ответа из нескольких правильных вариантов) 3 балла (пороговый уровень) ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбран только один правильный вариант ответа из нескольких правильных вариантов) 0 баллов ответ на тестовый вопрос полностью не правильный

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерии
3 балла (эталонный уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85% до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 75% до 84%
1 балл (пороговый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 65% до 74%
0 баллов	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 74%

б) описание критериев и шкалы оценивания практического задания На зачет выносятся одно практическое задание. Максимально обучающийся может набрать 25 баллов.

Шкала оценивания	Критерии
3 балла (эталонный уровень)	Задача решена верно
2 балла (продвинутый уровень)	Задача решена верно, но есть погрешности в определении понятийного аппарата
1 балл (пороговый уровень)	Задача решена верно, но с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задача не решена

Итоговый суммарный балл обучающегося, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено» / «не зачтено» в соответствии со следующей шкалой:

На зачет выносятся тест, два теоретических вопроса и одно практическое задание. Максимально студент может набрать 15 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный

при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме 5 баллов и выше при условии выполнении всех заданий на уровне не ниже порогового. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра контрольных работ.

Оценка «Не зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 9 баллов или не выполнил всех предусмотренных в течении семестра контрольных работ.

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация (зачет)

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
ОК-6	способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния

а) типовые тестовые вопросы:

Тесты открытого типа

1. Трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристики профессиональной деятельности изучает прикладное направление психологии _____ (психология профессиональной деятельности)
2. Род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы –это _____ (профессия)
3. Сознательное предвосхищение социально ценного результата (знание о продукте – результате труда; осознание его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания – отношение к этому знанию); сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности; _____ переживание _____ ответственности) являются _____ (психологическими признаками труда)
4. Специфический вид активности, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования - это (деятельность)

5. В психологии профессиональной деятельности основными методами можно считать...

Ответ: 1) методы наблюдения; 2) анализ документов; 3) методы опроса, 4) экспериментальные методы; 5) специальные методы, обусловленные конкретными условиями профессиональной деятельности.

6. Выбор из числа претендентов на вакансию работника, который сможет успешно выполнить порученную ему задачу и тем самым внести свой вклад в достижение общей цели организации – это основная цель _____(профессионального отбора персонала).

7. Прямые показатели эффективности (качество и производительность), тесты профессиональной подготовленности, административные акты, отражающие профессиональную пригодность (дисциплинарные взыскания, поощрения, продвижение по службе и др.), текучесть кадров, экспертные и самооценки эффективности деятельности и др. являются _____ личностными критериями успешности деятельности персонала.

8. Результат неуставленных хронических стрессовых воздействий, это - истощение, то есть точка, в которой личность больше не может справляться с постоянными требованиями называется _____ (синдромом психического выгорания работника)

9. Неспецифический ответ организма на любое предъявляемое к нему требование – это («стресс»)

10. Ответ организма на внутренние и внешние процессы, при котором физиологические и психологические способности напрягаются до уровней, близких к пределу или их превышающих, развитие его не только при непосредственном воздействии стрессора, но и предвидение повреждения вследствие начавшего действовать или прогнозируемого неблагоприятного фактора называется _____ эмоциональный стресс.

11. Теория, о том, что в основе поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп:

- физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, воде, отдыхе и т.д.;
 - потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем;
 - социальные потребности – необходимость в социальном окружении, в общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;
 - потребности в уважении, признании окружающих и стремлении к личным достижениям;
 - потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и реализации _____ своих _____ потенциальных _____ возможностей.
- Предложена _____ (А. Маслоу).

12. Теория о том, что мотивация определяется двумя группами определенных, связанных с процессом труда факторов. Одна группа факторов включает в себя неудовлетворенность сотрудников, вызванная, прежде всего, отсутствие таких условий, как социальные гарантии и безопасность труда.

Другая группа условий труда направлена в первую очередь на формирование мотивации. Это _____ (двухфакторная модель Ф. Герцберга)

13. Согласно этой теории индивиды имеют тенденцию действовать тем или иным образом на основе ожидания того, что за этими действиями последует вознаграждение и что это вознаграждение будет привлекательно для индивида. Это _____ (теория ожиданий В. Врума).

14. Согласно данной теории каждый человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к усилиям, затраченным на выполнение работы, а затем сравнивает это отношение с аналогичным отношением, которое складывается для других людей, выполняющих аналогичную работу. Если такое сравнение приводит работника к выводу, что эти относительные величины приблизительно равны, ситуация субъективно воспринимается как справедливая.

Если же сравнение показывает дисбаланс, то человек считает, что имеет место несправедливость. Это _____ (справедливости С. Адамса) заключается

15. Мера соответствия качеств человека как субъекта деятельности ее актуальным требованиям к нему, а также его способность выполнять соответствующие трудовые функции в настоящее время определяется как _____ (профессиональная пригодность)

16. Такие этапы как

- 1) трудовое воспитание и обучение (подготовка ребенка, подростка к труду и выбору профессии);
- 2) профессиональная ориентация (помощь в выборе профессии: просвещение, консультация, коррекция профессиональных планов, оптация — обретение минимального опыта в конкретной работе и др.);
- 3) профессиональный отбор (определение степени пригодности человека к данной профессии, трудовому посту, рабочему месту);
- 4) профессиональная подготовка (обоснование и разработка рекомендаций, программ обучения, методик, средств и др.);
- 5) профессиональная адаптация (разработка средств, методов, критериев оценки успешности деятельности субъекта, выявление критических факторов адаптации, кризисных периодов; в целом — психологическое сопровождение субъекта на начальных этапах его профессиональной карьеры);
- 6) профессиональная деятельность (обеспечение рациональной организации ее условий, процессов, безопасности, оптимальных деловых контактов и

взаимодействия, развитие профессионализма, эффективности, удовлетворенности трудом, охраны труда и др.);

7) профессиональная аттестация (периодическая оценка квалификации в целях обоснования рекомендаций по должностным перемещениям, оплате труда, переподготовке и др.) являются _____ (этапами процесса формирования профессиональной пригодности человека).

17. Сводки знаний (социально-экономических, технологических, психофизиологических) о профессии и организации труда, а также психогаммы профессий называется _____ профессиограммой

18. Профессиограммы составляются в целях _____ (профориентации и профконсультации).

19. В современной психологии свойства психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности, главными критериями которой, отличающими их от других психологических образований, называют успешность деятельности, скорость и легкость овладения ею называются _____ (способности).

20. Способность, определяющую общую успешность адаптации человека (и животных) к новым ситуациям посредством решения задач во внутреннем плане действия («в уме») при доминирующей роли сознания над бессознательным называется _____ (интеллектом)

21. Совокупность способностей, позволяющих человеку быстро и успешно овладевать знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре называется _____ (обучаемостью).

22. Процесс, подчиненный представлению о том результате, который должен быть достигнут, подчиненный сознательной цели. Цель - это образ желаемого результата. В психологии профессиональной деятельности это называется _____ действием.

23. Способы выполнения действий, основное свойство которых состоит в том, что они мало осознаются или не осознаются вообще называется _____ (операцией)

24. В психологии профессиональной деятельности понимают под навыком...
Ответ: автоматизированный компонент действия. Благодаря формированию навыка действие начинает осуществляться быстро и точно, происходит освобождение сознания, которое может быть использовано для других процессов. Навык представляет собой действие, автоматизация которого происходит при его формировании, становясь набором, целостной системой операций, которые включены в состав более сложного действия.

25. Специфический организационный термин для обозначения процесса определения критериев, позволяющих описывать успешность или слабость индивидуальной деятельности как самой по себе, так и по сравнению с

другими работниками называется _____ оценка деятельности работника.

27. Психологические методы, применяемые при отборе кандидатов при приеме на работу...

Ответ: наблюдение, биографические данные, интервью, отзывы и рекомендательные письма, оценки коллег и руководства, тестирование, а также assessment center.

28. Непосредственное целенаправленное восприятие и регистрацию организационных явлений и процессов, в том числе поведение работников называется _____ (наблюдением)

29. Метод получения ответов на задаваемые исследователем вопросы, особенность которого состоит в том, что источником информации выступает словесное сообщение, суждение опрашиваемого называется _____ (опрос).

30. 1) анкетирование – письменный заочный опрос; 2) интервью – устная беседа, очный опрос; 3) социометрический опрос это _____ (три разновидности опроса).

31. Метод познания, при помощи которого в контролируемых и управляемых условиях исследуются явления действительности называется _____ (эксперимент) .

32. Можно выделить два наиболее известных и распространенных вида эксперимента это _____
(естественный (полевой) и лабораторный эксперименты).

33. Эксперимент, проводящийся в конкретной ситуации, поэтому полученные результаты и сделанные выводы полностью адекватны для решения практических задач. Основным отрицательным моментом такого эксперимента является недостаток или отсутствие контроля за многими переменными, влияющими на его ход называется _____
(естественный эксперимент).

34. Эксперимент, который проводится в лабораторных условиях и строится по принципу моделирования организационно-психологических процессов и явлений, позволяющий установить более точный контроль за многими переменными и создать условия, которые можно считать сходными с естественными. эксперимент называется _____ (лабораторный эксперимент).

35. Заполнение листка учета кадров или аппликационной формы, включающих пункты о семейном положении, образовании, предыдущих

местах работы, военной службе и т. д. называется методом _____
(анализа биографических данных).

36. Категории тестов

- 1) интеллектуальные,
- 2) способностей,
- 3) психомоторные,
- 4) личностные и интересов,
- 5) проективные. Применяются при _____ (при профотборе).

37. Такие факторы, как

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно;
- коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;
- деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решения, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма; личностными факторами, определяющими успешность профессионального роста личности являются основными при _____ (профотборе).

38. Непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития.

Происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях смене профессии называются _____ (кризисами профессионального становления)

39. Отношение прямой помощи как между старшими и младшими коллегами так и между работниками одного статуса. Выполняемые им функции являются как непосредственно относящимися к карьере (например, спонсорство, рекомендации), так и психологическими (консультирование) называется _____ (наставничество).

40. Стрессовая активация может вызываться положительными событиями, вызывающими позитивные эмоции (праздник, переезд в новую квартиру). Эти состояния обозначают как _____ («эустресс»).

41. Все эмоционально-стрессовые состояния, связанные с отрицательными переживаниями и имеющие ослабляющую, деструктивную силу, обозначают как _____(«дистресс»).

42. Такие личностные факторы как

- Тип нервной системы. Например, сильная нервная система сангвиников позволяет им легче всех справляться со стрессом.
- Уровень самооценки. Чем выше самооценка, ощущение важности своего существования, тем больше стрессоустойчивость.
- Уровень субъективного контроля (характеристика степени независимости, самостоятельности и активности человека в достижении своих целей, его личной ответственности за свои действия и поступки).
- Уровень личностной тревожности
- Баланс мотивации достижения и избегания. Люди, мотивированные на достижение чего-либо, легче переносят стрессовую ситуацию, чем люди, мотивированные на избегание неуд К наиболее известным личностным особенностям, обеспечивающим повышенную стрессоустойчивость, относят к факторам _____(повышенной стрессоустойчивости личности)

43. - задачи, связанные с проблематикой профессионального и личностного самоопределения человека, которые реализуются в ходе профориентационной и профконсультационной работы;

- задачи профессионального отбора, подбора и расстановки кадров;
- выработка критериев приема на конкретную работу;
- анализ производительности труда, определение факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности;
- изучение человека как субъекта и объекта трудового процесса;
- исследование личностно-типологических характеристик индивида труда;
- изучение культуры и субкультуры разных профессий;
- определение закономерностей и механизмов осуществления трудовой деятельности в целом.

Это задачи _____(психологии профессиональной деятельности)

44. Деятельность человека носит творческий характер. И это проявляется в том, что благодаря ей он выходит за пределы своей природной ограниченности. Данная характеристика деятельности человека называется _____(продуктивность деятельности)

45. Предметная деятельность людей с рождения им не дана. В ходе деятельности человек поддерживает жизненные связи не только со средой, но и с человеческим обществом. И в этом смысле человеческая деятельность _____(социальна).

46. В психологии выделяют основные виды деятельности, которые свойственны всем людям _____ (общение, игра, учение, труд).

47. Способности деятельности выходить за пределы процесса приспособления субъекта находят свое выражение _____ (собственно активность субъекта).

48. Осознаваемые и неосознаваемые психические факторы, побуждающие индивида к совершению определенных действий и определяющие их направленность и цели называется _____ (мотивация).

49. мотив деятельности – это...

Ответ: и предмет, служащий для удовлетворения потребности, и смысл действия или поступка человека.

Наиболее типичным определением мотива в психологической литературе является следующее: мотив - это побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности.

50. Тот непосредственный, обязательно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено поведение человека называется _____ (цель деятельности).

Тесты

1. Нужда в чем-либо необходимом для жизнедеятельности отдельного работника или коллектива — это ... а) потребности; б) стимулы; в) мотивы; г) принуждения; д) самоутверждение.

2. В основе содержательных теорий мотивации лежит

а) анализ различных видов вознаграждений

б) исследование когнитивных предпосылок реализующихся в действиях

в) анализ внутренних стимулов, как основных причин поведения

г) восстановление справедливости

3. В основе процессуальных теорий мотивации лежит

а) анализ рационального поведения сотрудников

б) анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности

в) размер заработной платы

г) анализ ведущих потребностей подчиненных

4. В основе теории мотивации С. Адамса лежит

а) анализ событий, вызывающих определенное поведение

б) создание системы вертикальной и горизонтальной связей

в) ориентация людей на будущее

г) анализ влияния справедливости на мотивацию

5. Модель мотивации Портера-Лоулера основана на анализе

а) наказания и поощрения, приводящих к нужному поведению

- б) степени удовлетворения от выполненной работы
- в) событий, приводящих к определенным формам поведения
- г) базовых потребностей человека

6. Кадровая психодиагностика направлена на изучение...

- а) состояния охраны труда;
- б) профессиональной пригодности, успешности личности;
- д) эргономических особенностей трудового процесса; е) психологических свойств личности.

7. Профессиограмма – это...

- а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника
- б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту
- в) соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

8. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- б) поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

9. Профориентация – это...

- а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профориентация.
- б) система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.
- в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

10. В психологии профессиональной деятельности труд – это...

- а) целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;
- б) подчиненная определенному мотиву целенаправленная активность субъекта, обеспечивающая удовлетворение каких-либо потребностей;
- в) активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо целенаправленно воздействует на объект.

11. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;

б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;

в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

12. Эффект возрастающей сенсорной стимуляции, когда на продуктивность деятельности индивида оказывает влияние сам вид и «звучание» других людей — это:

а) социальная фасилитация;

б) социальная ингибция;

в) социальная фрустрация

13. Человек как личность— это человек, раскрывающийся в обусловленности:

а)его общением с другими людьми;

б) структурой его ценностных ориентации;

в) интернализованными им этническими и культурными стереотипами;

г)все ответы верны.

14. Личностные качества, предопределенные, главным образом, социальными факторами — это :

а) музыкальный слух

б) инстинкты

в) ценностные ориентации

г) механическая память

15. Переживаемое человеком состояние нужды в чем-либо —это:

а) интерес

б) потребность

в) склонность

г) мотив

16. Иерархическую пирамиду потребностей разработал:

а) А.Маслоу

б) З.Фрейд

в) К.Роджерс

г) Г.Олпорт

17. Теоретическое и практическое мышление различают по ...

а) характеру обобщений

б) типу решаемых задач

в) ведущему анализатору

18. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, —это:

а) характер

б) задатки

в) темперамент

г) способности

19. Нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого, кто занимает данную социальную позицию (по должности, возрастным и половым характеристикам и т.д.)
- а) психологический контакт
 - б) социальная роль
 - в) трансакция
 - г) ролевые ожидания
20. Первой стадией динамики работоспособности человека является...
- а) стадия неустойчивой работоспособности;
 - б) стадия уменьшения работоспособности;
 - в) стадия увеличения работоспособности.
21. Деятельность принято разделять на...
- а) индивидуальную совместную, исполнительскую и управленческую;
 - б) физическую и умственную, индивидуальную и общую;
 - в) негативную и позитивную, простую и сложную.
22. Мотивационная сфера профессионализма это не:
- а) профессиональные ценности;
 - б) работоспособность;
 - в) профессиональные притязания;
 - г) профессиональные цели.
23. Такие понятия, как «комплекс неполноценности», «комплекс превосходства», «гиперкомпенсация», используются в теории личности:
- а) З.Фрейда
 - б) А.Адлера
 - в) Р.Кеттелла
 - г) Г.Олпорта
24. Столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов или групп безотносительно к целям друг друга – это...
- а) организационный конфликт
 - б) внутригрупповой конфликт
 - в) внутригрупповой спор
25. Заражение, внушение, подражание — это:
- а) способы регуляции;
 - б) способы воздействия;
 - в) способы исследования

б) типовые контрольные вопросы

1. Индивидуальные различия в восприятии работников организации
2. Общая характеристика восприятия. Проблема классификации восприятий в психологии профессиональной деятельности
3. Эмоции и чувства. Аффект, стресс, фрустрация
4. Общение и речь. Виды речевой деятельности в процессе профессиональной деятельности и их особенности
5. Понятие самооценки, уровня притязаний личности в процессе профессиональной деятельности

- 6.Группа в организации и ее характеристики.
- 7.Динамические процессы в профессиональных группах.
- 8.Коллектив. Межличностные отношения в группах и коллективах.
- 9.Общение и перцепция в процессе профессиональной деятельности
10. Социально –психологические явления в процессе профессиональной

деятельности

в) типовые практические задания:

1.Может ли одна и та же группа в организации быть одновременно отнесена к «референтной», «профессиональной», «большой», «естественной», «социальной», «неформальной», «номинальной»? Обоснуйте свою точку зрения.

2.Главные отличительные признаки находящегося в толпе индивида таковы: исчезновение сознательной личности, преобладание бессознательных мотивов, ориентация мыслей и чувств в одном и том же направлении вследствие внушения и заражения, тенденция к безотлагательному осуществлению внушенных идей. Индивид не является больше самим собой, он стал безвольным аппаратом.

Какая психологическая концепция лежит в основе этого утверждения?

3.Определите, в каких из нижеперечисленных примеров представлена профессиональная группа, а в каких нет.

Два человека переносят шкаф.

Пять сотрудников туристической фирмы собрались на еженедельную планерку.

Мать помогает делать уроки двум сыновьям.

Два студента колледжа собрались вместе готовить курсовую работу.

Пять тысяч болельщиков наблюдают за футбольным матчем.

Десять подростков играют во дворе в футбол.

(Ответ. Все это группы. Два человека и больше взаимодействуют или ощущают свою общность.)

4.В группе обычно есть лидер, который может быть официальным руководителем, а может и не быть. Чем он психологически отличается от назначенного или даже избранного группой официального руководителя?

5.Сравните два суждения:

1) руководителя надо уважать, только тогда будет нормальный психологический климат в коллективе и эффективная совместная деятельность членов коллектива;

2) руководитель должен пользоваться авторитетом у подчиненных, и только тогда в коллективе будет нормальный психологический климат и эффективная совместная деятельность членов коллектива. Какое из двух суждений вам представляется психологически более верным? Или они оба равноценны? В чем разница между понятиями «авторитет власти» и «власть авторитета»

6.Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств восприятия.

7.Как поведут себя люди с различными типами темперамента в следующих ситуациях:

а) По неожиданному требованию начальника нужно срочно приехать на работу в выходной.

б) Человек опаздывает на поезд из-за поломки машины.

в) Происходит сбой в работе компьютера и потеряно большое количество информации

8. Разработайте рекомендации по взаимодействию с людьми, имеющими различные типы направленности (гедонистической, познавательной, глорической, эстетической и т.п.).

9.Исправьте следующие психологические рекомендации так, чтобы они были адекватны такой черте характера, как общительность.

а) Избегайте встреч с таким человеком.

б) Не позволяйте ему пользоваться Вашим телефоном.

в) Если Вы куда-нибудь собираетесь идти, то следует взять его с собой.

г) В трудные для Вас минуты не стоит идти к нему в гости.

д) Своего ребенка можно надолго оставить с таким человеком.

Какие типичные ошибки в формулировке заданных рекомендаций Вы бы отметили?

10. Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств восприятия.

Составил:

доцент кафедры ФИ и П

_____ /Г.К.Корнеева

Заведующий кафедрой

ЭБАиУ, д.э.н., профессор

_____ С.Г. Чеглакова
(подпись)