

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

Б1.О.12 «Психология профессиональной деятельности»

Направление подготовки
38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация
«Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов»

Квалификация - экономист

Форма обучения – заочная

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.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной.

Контроль знаний обучающихся проводится в виде текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью определения степени усвоения учебного материала, своевременного выявления и устранения недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по совершенствованию методики преподавания учебной дисциплины, организации работы обучающихся в ходе учебных занятий и проведения, в случае необходимости, индивидуальных консультаций. К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков, приобретённых обучающимися на практических занятиях (лабораторных работах).

Промежуточная аттестация специалистов по данной дисциплине проводится на основании результатов выполнения заданий на практических занятиях (лабораторных работах). Количество практических занятий (лабораторных работ) по дисциплине определено утвержденным учебным графиком. Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета, предполагающего устный ответ на два теоретических вопроса.

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 Рефер ат Контр ольная работа
Тема-3 Социально-психологические проблемы набора, отбора кадров и распределения сотрудников в организации	ОК-6	Зачет Решен ие типовых задач
.Тема4 Профессиональная пригодность и профессионализм.	ОК-6	Зачет тести рование
Тема-5 Формы и кризисы профессионального становления личности: социально-психологические проблемы	ОК-6	Типовые задачи рефер ат Зачет
Тема-6 Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников	ОК-6	Зачет Рефер ат тести рование
Тема-7 Психологическая характеристика синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»	ОК-6	Зачет тести рование
Тема 8 Группы в организации: понятие, виды, групповая динамика	ОК-6	Зачет тести рование

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 промежуточной аттестации

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

За каждый тестовый вопрос назначается максимально 1 балл в соответствии со следующим правилом:

- 1 балл – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 0,5 балла – отчет на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью не верный.

б) описание критериев и шкалы оценивания решения практического задания:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	Задача решена верно
3 балла (продвинутый уровень)	Задача решена верно, но имеются технические неточности в расчетах
1 балла (пороговый уровень)	Задача решена верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задача не решена

На зачет выносятся 60 устных вопросов и 2 тестовых задания. Максимально студент может набрать 50 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме 25 баллов и выше при условии выполнения всех заданий на уровне не ниже порогового. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течении семестра практических и самостоятельных работ.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 25 баллов или не выполнил всех предусмотренных в течении семестра практических и самостоятельных работ.

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация)

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:

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

- а) его общением с другими людьми;
- б) структурой его ценностных ориентации;
- в) интернализированными им этническими и культурными стереотипами;
- г) все ответы верны.

2. Заражение, внушение, подражание — это:

- а) способы регуляции;
- б) способы воздействия;
- в) способы исследования.

3. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

- а) ассоциация;
- б) коллектив;
- в) корпорация

4. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

- а) статус;
- б) социальная роль;
- в) позиция.

5. Как называются группы, которые создаются по инициативе некоторых или одного участника?

- а) Формальные
- б) Глобальные
- в) Неформальные
- г) Условные

6.Пассивное, некритичное принятие господствующего порядка, норм, ценностей, традиций, законов – это...

- а) манипуляция
- б) внешнегрупповая дискриминация
- в) конформизм
- г) альтруизм

7.Столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов или групп безотносительно к целям друг друга – это...

- а) организационный конфликт
- б) внутригрупповой конфликт
- в) внутригрупповой спор

8.Процесс передачи эмоционального состояния между индивидами без решающего смыслового влияния, называется ...

- а). Внушение
- б). Идентификацией
- в). Заражением
- г). Подражанием

9.Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это:

- а) идентификация;
- б) эмпатия;
- в) рефлексия

10.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

11.О каком психологическом феномене идет речь: данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, члены группы могут взаимодействовать:

- а) о сплоченности группы
- б) о совместимости группы;
- в) оба варианта верны

12.Конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта называются:

- а) факторами социализации;
- б) группами социализации;
- в) институтами социализации

13. Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:

- а) интеракции
- б) аттракции;
- в) перцепция.

14.Синонимом понятия «конформизм» является термин:

- а) приспособленчество;
- б) подчиненность;
- в) зависимость.

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

16. Манипулятивное общение – это

- а)общение с учетом личности собеседника
- б)способ получить выгоду от собеседника

17.Определите, какой из перечисленных социально-психологических эффектов коммуникации, можно успешно использовать в управленческом взаимодействии:

- а)эффект предвзятости
- б)эффект Пигмалиона
- в)эффект конформизма

18. Постыжение эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении это:

- а)эмпатия
- б)рефлексия
- в)экспрессивность

19.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

20.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

21.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

22. 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

23. Предназначение психологических методов управления состоит в том, чтобы:

а) ненасильственно, незаметно побудить сотрудников работать так, как это требуется для успешного развития организации

б) психологические методы управления не имеют решающего значения для развития организации

заставить сотрудников организации беспрекословно выполнять приказы и распоряжения руководителя

24. Кадровая психодиагностика направлена на изучение...

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

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29.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.

30.Центральным, системообразующим фактором организационной культуры являются ценности:

а) да

б) нет

б) 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. 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?

4.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»

5. 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

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

7. 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?

8. Ориентируясь на психологические особенности партнера, напишите максимальное количество рекомендаций по оптимизации межличностного взаимодействия в ситуации:

Начинающий сотрудник формы считает, что начальник не доверяет ему серьезных дел, скептически относится к его предложениям, иногда позволяет себе грубые высказывания в его адрес.

9. Личные взаимоотношения складываются из исполнения ролей и ожидания предписанного ролями поведения. Какая из перечисленных ситуаций подтверждает это?

1. администратор дает советы клиенту

2. служащий уверен в доброжелательности своего коллеги

3. менеджер рассчитывает, что секретарь отправит его деловые письма

10. Задачи организации усложнились в связи с перепрофилированием продукции всей фирмы. Данная ситуация была обусловлена тем, что фирму опередили конкуренты и сбыт продукции резко упал.

Под угрозой оказалась конкурентоспособность организации. Ее управляющий после совещания с Советом директоров, дал задание всем руководителям подразделений в срочном порядке приступить к техническому перевооружению фирмы для выпуска нового ассортимента продукции.

Все руководители и персонал фирмы приняли задание как руководство к действию. Но некоторые из руководителей среднего звена и мастера начали нервничать, так двое из них стали раздражительными, у них «сдали нервы», они стали думать не столько о делах фирмы, сколько о себе. Некоторые из сотрудников впали в «транс», у них пропало желание дальше эффективно работать.

Задание. Оцените сложившуюся ситуацию и примите эффективное решение по нормализации отношений в коллективе фирмы.

11. Подумайте и вспомните людей, которым удалось эффективно мотивировать вас к каким-либо поступкам. Какие методы были использованы ими (явно или неявно)?

а) Потребности более низкого порядка или более высокого порядка.

б) Поддерживающие или мотивирующие факторы.

в) Потребности существования, взаимоотношений или роста.

г) Регулирования поведения.

д) Выбор целей.

12. Руководство фирмы приняло решение о выпуске новых видов продукции. В связи с этим предусматривается:

- закупка новых видов оборудования;

- обучение персонала работе на нем;

- временное сокращение выпуска продукции и соответственное уменьшение размера заработной платы;

- изменение структуры кадров (перестановка, создание новых рабочих мест). Многие из работников компании не одобряют планов руководства, т. к. считают, что нововведения приведут

к сокращению численности работников, сокращению заработной платы, повышению интенсификации труда, нарушению социально-психологического климата и привычных социальных связей, неуверенности в завтрашнем дне.

Задание. В роли руководителя кадровой службы предложите средства для нейтрализации причин сопротивления инновациям.

13. Работники фирмы, выпускающей холодильники, очень разные. Одни сами хотят помочь руководителю в его работе. Другие, наоборот, стараются поменьше тратить умственной энергии и ждут указаний.

Все сотрудники фирмы уважают своего руководителя, знают что он умный и опытный.

Руководитель работает много и ему хочется, чтобы подчиненные были ему хорошими помощниками и советчиками. Он часто тербит подчиненных, заставляет их думать, внедрять новации в интересах бизнеса.

Многие исполнители считают, что у них и так все хорошо. Так зачем искать что-то новое? На это есть руководитель, который за все и отвечает.

Руководитель, хотя и продумывает все до деталей в работе, но все же хочет ускорить производство холодильников, а для этого требуется активная работа всех сотрудников.

Задание. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и наметьте мероприятия по активизации деятельности сотрудников.

14. Опираясь на знания мотивационной теории Херцберга проанализируйте свои основные потребности связанные с профессиональной деятельностью, зафиксируйте их, распределите их на две колонки: гигиенические и мотивационные факторы. Сделайте вывод о соотношении факторов.

15. Очень давно во французском городе Шартре строился большой собор. Троице рабочим, подвозившим на тачках строительный камень, задали один и тот же вопрос: – Что вы делаете? Первый ответил через плотно стиснутые зубы: – Таскаю тяжелые тачки с этим проклятым камнем, будь он не ладен! Вон, какие мозоли на руках набил! Второй сказал добродушно: – Как это, что делаю? Зарабатываю на кусок хлеба своей жене и двум маленьким дочуркам. А третий распрямился, отер со лба крупные капли пота, широко улыбнулся и сказал: – Я строю Шартрский собор! 48 Вопрос: Как с психологической точки зрения объяснить разное отношение к одной и той же работе, выразившееся в приведенных ответах?

16. На одном из московских заводов, именуемом АО закрытого типа с ограниченной ответственностью, ранее выполнялись сложные и ответственные задания ВПК. Теперь здесь ведутся работы по конверсии. Производимая продукция пользуется спросом населения. Часть прежнего персонала работает на заводе до сих пор. В основном, это люди пожилого возраста. Руководство этой организации частично сменилось. Некоторые руководители ушли работать в структуры коммерческого характера. Психологический климат внутри отдельных подразделений неоднородный. На одних - работники конфликтуют между собой по разным причинам, а на других участках конфликты создаются из-за недовольства руководителей отношением к труду со стороны персонала. Там, где работники ссорятся между собой, возникают межличностные конфликты. Устранить их не представляется возможным. Там, где конфликты носят деловой характер и где руководители применяют авторитарные методы руководства, конфликты быстро разрешаются.

Задание: Примите обоснованные решения по предупреждению и устранению конфликтов.

17. Задачи организации усложнились в связи с перепрофилированием продукции всей фирмы. Данная ситуация была обусловлена тем, что фирму опередили конкуренты и сбыт продукции резко упал.

Под угрозой оказалась конкурентоспособность организации. Ее управляющий после совещания с Советом директоров, дал задание всем руководителям подразделений в срочном порядке приступить к техническому перевооружению фирмы для выпуска нового ассортимента продукции.

Все руководители и персонал фирмы приняли задание как руководство к действию. Но некоторые из руководителей среднего звена и мастера начали нервничать, так двое из них стали раздражительными, у них «сдали нервы», они стали думать не столько о делах фирмы, сколько о себе. Некоторые из сотрудников впали в «транс», у них пропало желание дальше эффективно работать.

Задание. Оцените сложившуюся ситуацию и примите эффективное решение по нормализации отношений в коллективе фирмы.

18. На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять мастер?

19. Всегда ли плохи амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?

20. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

а. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен, и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это».

б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

в. Попрошу членов актива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с коллегами, затем приму решение.

г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Обоснуйте ваше решение

21. Конфликт – это:

а) Борьбы мнений

б) Спор, дискуссия по острой проблеме

в) Противоборство между субъектами, вызванное трудноразрешимыми и субъективно значимыми противоречиями, сопровождающееся острыми эмоциональными переживаниями

г) Соперничество, направленное на достижение победы в споре

д) Столкновение противоположных позиций

а) типовые вопросы на зачет:

1. Социально-психологические методы диагностики профессионально-важных качеств сотрудников организации и лиц, принимаемых на работу.

2. Характеристика интервью как одного из основных методов диагностики в процессе отбора персонала в организации.

3. Профессиограмма как средство организации диагностики профессиональной пригодности кандидатов на работу в организации, ее структура и функции.

4. Виды профессиограмм.

5. Критерии успешности профессиональной деятельности, метод критических профессиональных инцидентов.

6. Социально-психологические аспекты сбора информации о кандидате до приема на службу.

7. Ситуативные методики диагностики социально-психологических качеств работников в процессе отбора и перемещения кадров.

8. Характеристика метода наблюдения и его место в процессе диагностики профессионально-важных качеств работников.

9. Социально-психологические проблемы оценки управленческого персонала при аттестации и перемещении в должности.

10. Объективные факторы и субъективные предпочтения лиц, принимающих решения при подборе персонала на работу.

11. Способность к лидерству как основание для выдвижения кандидата в резерв на руководящую должность (методы выявления).

12. Классификация видов трудовой мотивации.

13. Социально-психологическая характеристика содержательных теорий трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Алдерфера).
14. Социально-психологическая характеристика процессных теорий трудовой мотивации (Ф. Скиннера, А. Бандуры).
15. Модель ожиданий (В. Врум, Л. Портер), модель справедливости (С. Адамс), как практические приложения теорий трудовой мотивации персонала.
16. Роль механизма обратной связи в формировании трудовой мотивации сотрудника в организации.
17. Социально-психологические методы обучения сотрудников в организации.
18. Начальное обучение сотрудников в организации.
19. Метод производственного инструктажа в обучении персонала.
20. Методы активного группового обучения персонала.
21. Ситуационно-ролевая игра, как метод активного группового обучения персонала.
22. Профессиональный тренинг, как метод активного группового обучения персонала.
23. Оценка успешности социально-психологического обучения персонала.
24. Кризисы профессионального становления личности.
25. Социально-психологические методы изучения кризисов профессионального становления личности.
26. Основные этапы и стадии развития профессиональной карьеры.
27. Анализ и содержание труда сотрудника (на примере любой службы конкретной организации).
28. Критерии профессиональной пригодности в отборе сотрудников организации (на примере любой должности).
29. Планирование потребности в персонале для организации.
30. Социально-психологические проблемы управления карьерой в организациях в современных условиях.
31. Социально-психологические проблемы адаптации сотрудников к организационному окружению.
32. Основные направления социально-психологического обучения персонала (на примере конкретной организации).
33. Социально-психологические проблемы удовлетворенности трудом сотрудников организаций.
34. Материальное и моральное стимулирование труда сотрудников организаций.
35. Социально-психологические факторы текучести кадров в организациях.
36. Социально-психологические методы профилактики текучести кадров в организациях.
37. Развитие представлений о профессиональных и жизненных перспективах молодых сотрудников организаций.
38. Влияние гендерных различий работников на эффективность их труда.
39. Особенности сопровождения труда сотрудников организаций в экстремальных условиях.
40. Психологические основы безопасности труда сотрудников организаций.
41. Влияние личностных качеств сотрудников организаций на безопасность труда.
42. Характеристика «физических условий работы» для организации (на конкретном примере).
43. Психологические проблемы распределения рабочего времени для сотрудников организаций.
44. Проектирование «физических условий работы» с целью обеспечения безопасности труда в организациях.
45. Влияние «физических условий труда» на удовлетворенность работой у сотрудников организаций.
46. Проблемы оценки результативности труда персонала.
47. Методы оценки результативности труда сотрудников организаций.
48. Ошибки оценок результативности труда сотрудников организаций.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДПИСАНО
ЗАВЕДУЮЩИМ
КАФЕДРЫ

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Чеглакова Светлана
Григорьевна, Заведующий кафедрой ЭБАиУ

10.11.25 09:54 (MSK)

Простая подпись