

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Психология труда

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент в ресторанном и гостиничном бизнесе
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-4 ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-4	Способен осуществлять анализ финансово-хозяйственной деятельности в рамках тактического управления организацией	ПК 4.1. Собирает, обрабатывает, анализирует и интерпретирует экономическую и управленческую информацию с применением методов финансовых вычислений ПК 4.3. Оценивает результаты финансово-хозяйственной деятельности и разрабатывает тактические решения для управления организацией
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.1. Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности ПК 8.2. Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-4		

Способен осуществлять анализ финансово-хозяйственной деятельности в рамках тактического управления организацией	- основные психические процессы, психические свойства личности, характеризующие направленность на эффективность труда и увеличение работоспособности; - способы оптимизации психологического климата организации с учетом особенностей каждого ее члена и оптимизации интерактивных процессов внутри организации.	- собирать, обрабатывать, анализировать и интерпретировать экономическую и управленческую информацию с применением методов финансовых вычислений - решать профессиональные задачи финансового типа с применением инструментальных средств обработки, анализа экономических данных и для организации прогнозных расчетов - выявлять профессиональные риски в коллективе в различных видах трудовой деятельности.	- практическими знаниями по оценке результатов финансово-хозяйственной деятельности и разработке тактических решений для управления организацией - конфликтов и пр.; - методикой дифференцированной оценки психологической структуры труда.
ПК-8			
Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	- психологические аспекты повышения работоспособности в коллективе; - методы изучения межличностных отношений в коллективе; - учитывать социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат в организации, на удовлетворенность трудом.	- применять навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности - применять современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач - выявлять и корректировать проблемы психологического характера.	- навыками разработки модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах - теоретическими и практическими знаниями психологического анализа межличностных отношений в коллективе; - способами совершенствования межличностного общения, преодоления стрессов.

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
------------------	-----------------------	--

ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.

	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов:

Тесты

1. Психология труда в первую очередь ориентирована на (выберите правильный ответ):

- а. человека и его интересы,
- б. на минимизацию производственных потерь
- в. оптимизацию трудовой деятельности для работника
- г. все ответы верны

2. Зарождение отечественной психологии труда связано с именем (выберите правильный ответ):

- а. И. М. Сеченова.,
- б. Б. Г. Ананьева
- в. С. М. Морозова
- г. все ответы верны

3. Цель психологии труда (выберите правильный ответ):

- а. оптимизация психологического климата предприятия,
- б. учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация

интерактивных процессов внутри организации;

- в. прогноз возможных результатов решений руководства
- г. все ответы верны

4. Задачи психологии труда делятся на группы:

- а. 3
- б. 2
- в. 4
- г. 5

5. В прикладную группу задач относятся (выберите правильный ответ):

- а. разработка оптимальных режимов труда и времени отдыха;
- б. работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства
- в. разработка наиболее приемлемого метода управления; планирование тактики и стратегии управления
- г. все ответы верны

6. К группе теоретических задач относятся (выберите правильный ответ):

- а. те, которые связаны с психологическими особенностями субъекта
- б. те, которые изучают особенности трудовой деятельности;
- в. те, которые минимизируют аварийные ситуации
- г. те, которые совершенствуют производственные отношения и повышают качество труда

7. Объектом психологии труда служит (выберите правильный ответ):

- а. индивидуальный субъект
- б. коллективный субъект
- в. система «человек – профессиональная среда»
- г. все ответы верны

8. Б.Г. Ананьев к структурным свойствам личности относит:

- а. трудолюбие
- б. темперамент
- в. выдержку
- г. все ответы верны

9. Под методом в психологии труда понимается:

- а. система научно теоретических исследований в сфере психологии труда
- б. система теоретических и практических действий, моделей исследования определенных проблем и непосредственно сама практическая деятельность психолога
- в. система общепсихологических действий и исследований определенных проблем при практической деятельности психолога

10. На какое количество групп подразделяются методы, применяемые и используемые в психологии труда:

- а. 3
- б. 2
- в. 4

Темы эссе

- 1. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект - объект».
- 2. Структура субъективных факторов профпригодности.
- 3. Проблема установления оптимального соответствия субъекта труда и

требований трудового поста.

4. Роль ценностных представлений в структуре мотивации.

Проблемно-аналитические задания

Проблемно-аналитическое задание:

1. Разработать и описать технологию эффективного найма бухгалтера, экономиста, менеджера, руководителя (начальника) отдела (компании) по выбору.
2. Разработать и оформить профессиограмму бухгалтера, экономиста, менеджера, руководителя (начальника) отдела (компании).
3. Разработать психограмму бухгалтера, экономиста, менеджера, руководителя (начальника) отдела (компании).
4. Описать психологические характеристики конкретной профессиональной деятельности, совокупности психофизиологических и личностных качеств работника, важных для ее успешного осуществления.

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Психология труда как отрасль психологии, как область знаний, область науки и практики.
2. Предмет, задачи и методы психологии труда. Основные разделы психологии труда.
3. Трудовая деятельность в организации. Субъект труда и его структура.
4. Личностная и социальная потребность в труде.
5. Активность человека как субъекта труда.
6. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы.
7. Методы анализа и изучения трудовой деятельности.
8. Методы изучения личности. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач.
9. Определение профессии. Профессия как комплексный объект труда. Типы и группы профессий (по Е.А. Климову).
10. Психологический анализ профессиональной деятельности. Профессиональная ориентация. Психологическое консультирование при выборе профессии.
11. Психология профессионального самоопределения, профессиональный выбор.
12. Психологические основы профессиональной пригодности.
13. Профессиональный отбор. Особенности профессионального отбора на предприятии (организации).
14. Психологические аспекты повышения работоспособности.
15. Психологические аспекты организации рабочего места, режима труда и отдыха.
16. Психологическая диагностика организационного поведения.
17. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия. Роль ценностных представлений в структуре мотивации.
18. Внешняя и внутренняя мотивация деятельности. Теории трудовой мотивации.
19. Содержательные и процессуальные теории.
20. Факторы, оказывающие влияние на процесс трудовой мотивации.
21. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности.
22. Методы построения профессиограммы. Схема профессиограммы.
23. Психограмма как часть профессиограммы определенной профессии, в которой сформулированы требования к личности. Виды психограмм (В.Е. Орел). Этапы составления психограммы.
24. Понятие стресса и факторы, вызывающие стресс.
25. Теории и модели профессионального стресса.
26. Психологические аспекты стресса. Психофизиология стресса (Г. Селье).

27. Виды профессионального стресса. Причины его возникновения и протекания.
28. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовой деятельности.
29. Профилактика психологического стресса. Эмоциональное выгорание.
Профессиональная деформация в трудовом процессе, причины возникновения.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- зачет.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.