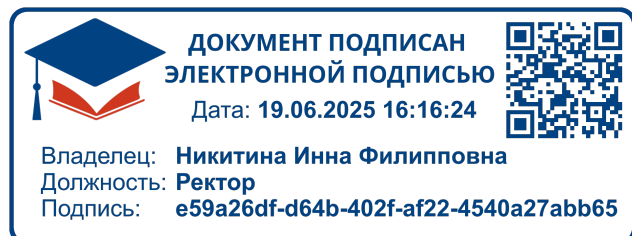


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)

Приложение № 1
к Рабочей программе дисциплины
«Психология труда, инженерная
психология и эргономика»



УТВЕРЖДЕН
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 11.06.2025 № 03)
Председатель Ученого совета,
ректор

И.Ф. Никитина

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Рабочей программы дисциплины

«Психология труда, инженерная психология и эргономика»

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль – социальная психология

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Пермь 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных материалов (далее – ФОМ) является составной частью рабочей программы дисциплины «Психология труда, инженерная психология и эргономика» (далее – дисциплина), сформирован для аттестации обучающихся Института в целях определения результатов освоения ими дисциплины и уровня сформированности компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины (представлены в таблице 1).

Оценочные материалы, составляющие настоящий фонд, используются при проведении оценочных процедур: промежуточной аттестации, форма которой установлена рабочей программой дисциплины.

2. ТЕМАТИКА ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Разделы и (или) темы дисциплины, а также перечень оценочных материалов, применяемых в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации, представлены в таблице 1.

Таблица 1. Оценочные материалы, применяемые
в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации

Наименование разделов и (или) тем дисциплины	Код и наименование компетенции	Наименование оценочного материала, применяемого в процедуре текущего контроля (в т.ч. СРО)	Форма промежуточной аттестации/ наименование оценочного материала, применяемого в процедуре промежуточной аттестации
Раздел I. Введение в психологию труда	ПК-6	проверка ведения конспекта, глоссарий, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам	экзамен
Раздел II. Психология труда, эргономика	ПК-6		

3. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результатом освоения дисциплины является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, базовый, пороговый (таблица 2). При демонстрации обучающимся указанных уровней сформированности компетенций (таблица 3) выставлена оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 2. Показатели и критерии уровней сформированности компетенций

ПК-6 Способен к проведению работы с персоналом организации по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, способствующим эффективности деятельности сотрудников социальных служб	
ПК-6.1 Знать федеральные государственные законы и подзаконные акты в области социальной сферы и управления персоналом, основные теории оказания психологической помощи персоналу организации методологию индивидуальных консультаций и тренингов требования к документообороту в области управления персоналом основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров	
ПК-6.3 Оказывать индивидуальную помощь и поддержку сотрудникам при формировании карьеры по профилю деятельности	
ПК-6.4 Осуществлять отбор персонала, работать с кадровым резервом	
ПК-6.5 Владеть способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала, умениями разработки	
допороговый уровень	обучающийся не знает и не понимает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров; не умеет их применять при осуществлении практической деятельности, не владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
пороговый уровень	обучающийся с существенными ошибками знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров, слабо умеет их применять при осуществлении практической деятельности, плохо владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
базовый уровень	обучающийся с несущественными ошибками знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров и не всегда точно умеет их применять при осуществлении практической деятельности, с ошибками владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
продвинутый уровень	обучающийся безошибочно знает и понимает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров и умеет их применять при осуществлении практической деятельности, владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала

Таблица 3. Соответствие уровней освоения компетенций оценкам

Уровень освоения компетенций	Оценка уровня подготовки	Вербальный аналог
Допороговый уровень	2	неудовлетворительно (не зачет)
Пороговый уровень	3	удовлетворительно (зачет)
Базовый уровень	4	хорошо (зачет)
Продвинутый уровень	5	отлично (зачет)
Критерии оценки по результатам проведения экзамена: оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже продвинутого; оценка «хорошо»: обучающийся, в целом, демонстрирует хорошее знание материала, выполняет практически все задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового; оценка «удовлетворительно»: обучающийся демонстрирует определенное знание материала, выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, с ошибками, усвоивший основную литературу. Обучающийся выполняет часть заданий, предусмотренных программой дисциплины, на уровне не ниже порогового; оценка «неудовлетворительно»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже порогового.		

4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

4.1. Оценочные материалы, применяемые в процедуре текущего контроля, промежуточной аттестации, критерии оценки

Оценка результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Психология труда, инженерная психология, эргономика» предусмотрены следующие виды контроля:

-Текущий контроль успеваемости по дисциплине регулярно осуществляется преподавателем в процессе проведения теоретических и практических занятий с помощью следующих оценочных средств: проверка ведения конспекта, глоссарий, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам.

-Промежуточная аттестация осуществляется по завершению периода обучения с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме экзамена.

Срок проведения устанавливается по расписанию занятий, оценка успеваемости заносится в ведомость и в электронное портфолио обучающегося.

Итоговая оценка определяется по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по утвержденному расписанию, должны ликвидировать возникшую академическую задолженность в установленном порядке.

Форма проведения всех видов контроля успеваемости для лиц с инвалидностью и ОВЗ устанавливается с учетом их индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т. п.). При необходимости лицам с инвалидностью и ОВЗ предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания.

Тестовые задания (тестирование)

ПК-6 Способен к проведению работы с персоналом организации по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, способствующим эффективности деятельности сотрудников социальных служб

1) Основоположник деятельностного подхода в отечественной психологии:

- А) Гальперин П.Я.
- Б) Бернштейн Н.А.
- В) Леонтьев А.Н.**
- Г) Лурия А.Р.
- Д) Выготский Л.С.

Ответ: В

2) Эргономика – это:

- А) наука, изучающая систему «человек-машина»;
- Б) раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции;
- В) комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук;**
- Г) раздел экономики, изучающий труд на современном этапе;
- Д) наука, рассматривающая систему «человек-коллектив».

Ответ: В

3) Кто из ученых, занимавшихся проблемами психологии труда, провел так называемые «хоторнские эксперименты»?

Ответ: Элтон Мэйо.

4) В каком соотношении находились «Психология труда» и «Психотехника» в начале XX века?

Ответ: они совпадают

5) В книге «Человеческая сторона предприятия» (1960) Д. МакГрегор предложил противоположные концепции управления. Установите соответствия между названиями и характеристикой теорий управления по Д. МакГрегору.

Теории управления		Характеристика теорий управления	
1	Теория X	A	Сотрудники изначально амбициозны и хотят брать на себя ответственность. Работники хотят проявлять творческое мышление. Стимул – сама работа. Персоналу нужно давать как можно больше свободы для реализации самостоятельности и творчества. Если убрать все строгие правила и препятствия, персонал проявит творческий подход, начнёт работать с отдачей, а значит, вырастет и производительность труда
2	Теория Y	B	Любая организация – открытая система, находящаяся в постоянном взаимодействии (информационном, энергетическом, материальном и др.) с внешней средой. Она имеет свою внутреннюю среду, свои «входы» и «выходы», активно приспосабливается к внешней среде
3	Ситуационная теория	B	Сотрудники изначально ленивы. Они всеми силами избегают работы и стремятся к безопасности и комфорту. Люди боятся ответственности и хотят, чтобы им указывали, что делать. Мотивировать их можно только жёстким контролем, деньгами и наказаниями — гипотетическими или реальными

Ответ:

1	2	3
B	A	-

6) Соотнесите термины психологии труда и авторов, кто ввел данные термины:

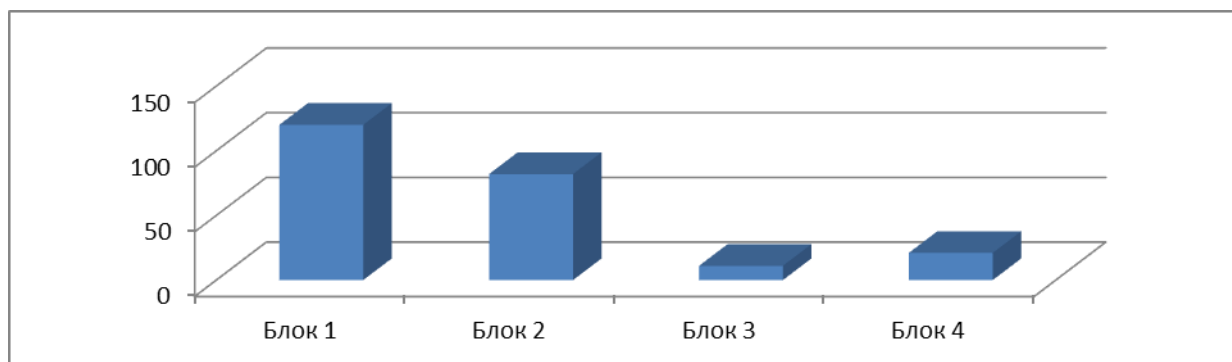
Термины		Авторы	
	Психотехника		Элтон Мэйо
	Хоторнский эффект		Анри Файоль
	Эргономика		Уильям Штерн
	«14 максим» (принципов) административной концепции		Войцех Ястшембовский

Ответ:

1	2	3	4
B	A	Г	Б

7) С целью определения ведущего стиля деятельности работника проводят наблюдение за его деятельностью в течении рабочего дня.

В работе продавца книг выделяют следующие стили деятельности: 1) коммуникативный (высокий уровень по блоку «Взаимодействие с покупателем»); 2) информационный (высокий уровень по блоку «Взаимодействие с книгами»); 3) инструментальный (высокий уровень по блоку «Взаимодействие с компьютером»); 4) коллегиальный (высокий уровень по блоку «Профессиональное взаимодействие»). Ознакомьтесь с гистограммой наблюдения за профессиональной деятельностью продавца в книжном магазине и сделайте вывод.



Ответ: по общему уровню профессионализма (сумма баллов по всем блокам) у продавца книг оптимальный уровень профессионализма. По проявленности конкретных блоков можно сделать вывод о коммуникативном и информационном стиле деятельности продавца книг.

8) К экспериментально-психологическим методам исследования мышления профессионала относится изучение особенностей группового мышления, которое можно диагностировать с помощью методики «Кораблекрушение» (Кьелл Рудестам, 1994).
Что может оценить испытуемый в результате проведения методики «Кораблекрушение»?

Ответ: преимущество индивидуального и группового мышления

9) Прочитайте и определите последовательность фаз в эволюции взглядов Ф. Тейлора:

А) контроль не за производительностью труда, а за самим методом работы (определяется максимальная оплата за наиболее тяжелый труд и минимальная оплата - за наименее тяжелый труд);

Б) вместо концентрации управления в одних руках - система "функциональной администрации", состоящая из нескольких (например, из восьми) мастеров - "супервайзеров". Все это предполагало выделение в трудовом процессе определенных элементов (по критериям затраченного времени, трудоемкости работ, качеству исполнения и т.п.), что само по себе уже являлось научным анализом единой трудовой деятельности;

В) система поштучной оплаты (главное - инициатива работника и соответствующая этой инициативе заработная плата); главный метод - хронометраж рабочего времени.

Ответ В – А – Б

10) Прочитайте названия и авторов классических концепций управления и определите, в какой исторической последовательности они возникли:

А) концепция научного менеджмента Ф. Тейлора

Б) синтетическая концепция управления Л. Гьюлика, Дж. Муни, Урвика

В) административная теория А. Файоля

Г) теория научной организации труда М. Вебера

Ответ В – А – Г – Б

Критерии оценки результатов тестирования

менее 55% правильных ответов – неудовлетворительно (не зачтено)

55 – 74% правильных ответов – удовлетворительно (зачтено)

75 – 94 % правильных ответов – хорошо (зачтено)

95 – 100% правильных ответов – отлично (зачтено)

4.2. Самостоятельная работа обучающегося

Таблица 4 – Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

Код компетенции	Оценочные средства	
	наименование раздела	вопросы и задания
ПК-6	Раздел I. Введение в Психологию	Вопросы для подготовки к

	труда, инженерная психология, эргономика	устному/письменному опросу. Задания для практического занятия (при подготовке к практическому занятию)
	Раздел II. Психология труда, эргономика	Вопросы для подготовки к устному/письменному опросу. Задания для практического занятия (при подготовке к практическому занятию)