

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.13 Психофизиология профессиональной деятельности
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Сабирзянова И.В., канд. филос. наук, доцент, заведующий кафедрой философии и психологии

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Психология межличностных отношений»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.О.13
Формы текущего контроля	Устный ответ на семинарском занятии (опрос, беседа, дискуссия), тестирование, эссе, рефераты, доклады, сообщения, презентации, творческое индивидуальное задание, глоссарий
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	38
Лекционных	18
Семинарских	18
Самостоятельная работа	34
Консультации	2
Форма промежуточной аттестации	Зачет

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК 8.2	Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности	Знать: 1 - базовые категории психофизиологии профессиональной деятельности; 2 особенности адаптации к различным видам деятельности, в том числе опасным и вредным 3 классификацию опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности	УК-8.2 3-1
			УК-8.2 3-2
			УК-8.2 3-3
		Уметь:	

		1. – адекватно оценивать положение организации и происходящие там процессы 2. Выявлять опасные факторы в рамках осуществляемой деятельности 3. Идентифицировать вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности..	УК-8.2 У-1 УК-8.2 У-2 УК-8.2 У-3
		Владеть: 1. навыками проведения акмеологических исследований в организациях 2. навыками интерпретации диагностических данных; 3 приемами классификации опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.	УК-8.2 В-1 УК-8.2 В-2 УК-8.2 В-3
УК-8.4	Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.	Знать: 1. правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; 2. основы и принципы первой помощи 3. способы участия в восстановительных мероприятиях.	УК-8.43-1 УК-8.43-2 УК-8.43-3
		Уметь: 1. разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; 2. оказывать первую помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; 3. описывать способы участия в восстановительных мероприятиях.	УК-8.4У-1 УК-8.4У-2 УК-8.4У-3
		Владеть: 1. правилами поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; 2. основами и принципами первой помощи 3. практическими навыками участия в восстановительных мероприятиях	УК-8.4В-1 УК-8.4В-2 УК-8.4В-3
ОПК 1.1	Использует основные категории и понятия	Знать: 1. Категориальный аппарат экономической, организационной,	ОПК-1.1 З-1

	экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, в работе с персоналом при решении профессиональных задач	управленческой, социологической и психологической теорий, в работе с персоналом при решении профессиональных задач 2. психофизиологические основы построения профессии 3. основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	ОПК-1.1 З-2 ОПК-1.1 З-3
		Уметь: 1 - выявлять уровень психофизиологического функционального состояния и факторы работоспособности 2 - разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований для различных категорий персонала; 3 - решать задачи по снижению влияния нежелательных функциональных состояний на эффективность труда	ОПК-1.1 У-1 ОПК-1.1 У-2 ОПК-1.1 У-3
		Владеть: 1 -практическими навыками в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности 2 спецификой распределения рабочей нагрузки, профориентации и трудовой адаптации, организации труда персонала 3 технологией управления персоналом (найм, отбор, прием и расстановка персонала	ОПК-1.1 В-1 ОПК-1.1 В-2 ОПК-1.1 В-3
ПК-5.3	Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, формирует кадровый резерв и организует работу с ним	Знать: 1 психофизиологические основы построения профессии 2 сущность и закономерности развития и построения профессиональной карьеры, 3 понятие кадрового резерва и методику организации работы с ним	ПК-5.3 З-1 ПК-5.3 З-2 ПК-5.3 З-3
		Уметь: 1- организовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, 2 формировать кадровый резерв и	ПК-5.3 У-1

		организовывать работу с ним 3 выявлять уровень психофизиологического функционального состояния и факторы работоспособности кадрового резерва	ПК-5.3 У-2 ПК-5.3 У-3
		Владеть: 1 - методами психофизиологических исследований 2 - практикой формирования кадрового резерва и методикой организации работы с ним 3 - способами решения задач по снижению влияния нежелательных функциональных состояний на эффективность труда	ПК-5.3 В-1 ПК-5.3 В-2 ПК-5.3 В-3
ПК 6.2	Разрабатывает и внедряет систему организации труда персонала, осуществляет контроль нормирования труда	Знать: 1. основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, 2. эргономику и эстетику труда для различных категорий персонала; 3. этапы социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения, персонала	ПК-6.2 З-1 ПК-6.2 З-2 ПК-6.2 З-3
		Уметь: 1 - разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; 2 - решать задачи по снижению влияния нежелательных функциональных состояний на эффективность труда 3 - применять на практике технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала. межличностных отношений.	ПК-6.2 У-1 ПК-6.2 У-2 ПК-6.2 У-3
		Владеть: 1 - практическими навыками в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности; 2 - приемами распределения	ПК-6.2 В-1 ПК-6.2 В-2

		рабочей нагрузки; 3 - навыками решения задач по снижению влияния нежелательных функциональных состояний на эффективность труда	ПК-6.2 В-3
ПК 6.3	Формирует бюджет на организацию труда персонала, определяет эффективность организации и нормирования труда	Знать: 1. Принципы формирования бюджета на организацию труда персонала 2. Способы определения эффективности организации труда 3. Методику нормирования труда	ПК-6.3 З-1 ПК-6.3 З-2 ПК-6.3 З-3
		Уметь: 1. формировать бюджет на организацию труда персонала 2. определять эффективность организации труда 3. нормирования труда	ПК-6.3 У-1 ПК-6.3 У-2 ПК-6.3 У-3
		Владеть: 1. Принципами формирования бюджета на организацию труда персонала 2. Способами определения эффективности организации труда 3. навыками в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности, организации и нормирования труда	ПК-6.3 В-1 ПК-6.3 В-2 ПК-6.3 В-3
ПК 6.4	Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	Знать: 1. основы и основные принципы резервов повышения производительности труда, 2. методику улучшения условий и оплаты труда персонала, 3. прогрессивный отечественный и зарубежный опыт улучшения условий и оплаты труда персонала	ПК-6.4 З-1 ПК-6.4 З-2 ПК-6.4 З-3
		Уметь: 1. выявлять резервы повышения производительности труда, 2. готовить предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала 3 - анализировать прогрессивный отечественный и зарубежный опыт повышения	ПК-6.4 У-1 ПК-6.4 У-2

		производительности труда и использовать его на практике	ПК-6.4 У-3
		Владеть: 1. Методикой выявления резервов повышения производительности труда, 2. Методами и приемами улучшения условий и оплаты труда персонала 3 - Навыками анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта повышения производительности труда	ПК-6.4 В-1 ПК-6.4 В-2 ПК-6.2 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции и (или её части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Психофизиология профессиональной деятельности как теоретическая и прикладная область знания				
1.	<i>Тема 1.1.</i> Психофизиология профессиональной деятельности как наука.	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, эссе.
2.	<i>Тема 1.2.</i> Психофизиологические принципы организации поведения человека.	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения
3.	<i>Тема 1.3.</i> Психофизиологические основы построения профессии	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты
4.	<i>Тема 1.4.</i> Психофизиологические критерии и уровни профессионализма	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения Контроль знаний по разделу (тестовые задания)

			ПК-6.4	
Раздел 2. Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности				
5.	Тема 2.1. Психофизиология внимания, мышления, памяти	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения
6.	Тема 2.2. Психофизиология эмоциональных состояний	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения
7.	Тема 2.3. Функциональные состояния человека: стресс, утомление, монотония	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения
8.	Тема 2.4. Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения Контроль знаний по разделу (тестовые задания)
9.	Тема 2.5. Психофизиологические компоненты работоспособности, профессионального отбора и профпригодности.	2	УК-8.2 УК-8.4 ОПК-1.1 ПК-5.3 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-6.4	Устный опрос, рефераты, доклады, сообщения Контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Дескриптор компетенци и	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Госу дарс твен ная	Бал- лы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	УК-8.2 3-1, 3-2, 3-3 УК-8.43-1, 3-2, 3-3 ОПК-1.1 3-1, 3-2, 3-3	Зачтено	90-100	A	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов;

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	ПК-5.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3				необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	УК-8.2 У-1, У-2, У-3 УК-8.4 У-1, У-2, У-3 ОПК-1.1 У-1, У-2, У-3 ПК-5.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-8.2 В-1, В-2, В-3 УК-8.4 В-1, В-2, В-3 ОПК-1.1 В-1, В-2, В-3 ПК-5.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3				
Знает	УК-1 3-1, 3-2, 3-3 УК-8.43-1, 3-2, 3-3 ОПК-1.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3	Зачтено	75-89	С/В	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-8.2 У-1, У-2, У-3 УК-8.4 У-1, У-2, У-3 ОПК-1.1 У-1, У-2, У-3 ПК-5.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-8.2 В-1, В-2, В-3 УК-8.4 В-1, В-2, В-3 ОПК-1.1 В-1, В-2, В-3 ПК-5.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3				
Знает	УК-1 3-1, 3-2, 3-3 УК-8.43-1, 3-2, 3-3 ОПК-1.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3	Зачтено	60-74	Е/Д	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Умеет	УК-8.2 У-1, У-2, У-3 УК-8.4 У-1, У-2, У-3 ОПК-1.1 У-1, У-2, У-3 ПК-5.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3				основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Владеет	УК-8.2 В-1, В-2, В-3 УК-8.4 В-1, В-2, В-3 ОПК-1.1 В-1, В-2, В-3 ПК-5.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3				
Знает	УК-1 3-1, 3-2, 3-3 УК-8.43-1, 3-2, 3-3 ОПК-1.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3	Незачтено	0-59	F/FX	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-8.2 У-1, У-2, У-3 УК-8.4 У-1, У-2, У-3 ОПК-1.1 У-1, У-2, У-3 ПК-5.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-8.2 В-1, В-2, В-3 УК-8.4 В-1, В-2, В-3 ОПК-1.1 В-1, В-2, В-3 ПК-5.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3				

РАЗДЕЛ 2. Текущий контроль

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у

обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

**Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания
по видам учебной деятельности (очная форма обучения)**

Сумма баллов по разделу	Раздел 1.				Раздел 2						
Темы	1.1	1.2	1.3	Контроль знаний учебной дисциплины- 5	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5		
Виды работ:											
Лекции	1	1	1		1	1	1	1	1		
Семинарские занятия	6	6	6		6	6	6	6	6		
Самостоятельная работа	1	2	2		2	2	2	2	2		
Индивидуальные задания	2	1	1		1	1	1	1	1		
Сумма баллов	30				50					Научная составляющая-10	Сумма баллов за дисциплину 100

Текущий контроль осуществляется во время проведения семинарских занятий и имеет целью проверку и определение уровня подготовленности студента к выполнению конкретной работы. Они могут быть следующими: устное опрашивание, развёрнутая беседа, обсуждение проблемных вопросов, выполнение тестов, проверка выполнения заданий самостоятельной работы, написание эссе, подготовка творческих и проблемно-поисковых заданий и т.п.

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся (опрос, беседа, дискуссия)

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
 полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
 сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
 логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
 рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
 своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
 использование дополнительного материала (обязательное условие);
 рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

«5» баллов - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

«4» балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

«3» балла - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

«2» балла - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Тема 1.1. Психофизиология профессиональной деятельности как наука.	
Тема 1.2. Психофизиологические принципы организации поведения человека.	
Тема 1.3. Психофизиологические основы построения профессии	
Раздел 2. Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности	
Тема 2.1. Психофизиология внимания, мышления, памяти	
Тема 2.2. Психофизиология эмоциональных состояний	
Тема 2.3. Функциональные состояния человека: стресс, утомление, монотония	
Тема 2.4. Психофизиологические	

основы адаптации к профессиональной деятельности
Тема 2.5. Психофизиологические компоненты работоспособности, профессионального отбора и профпригодности.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	ПЛАНЫ ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ
Раздел 1. Психофизиология профессиональной деятельности как теоретическая и прикладная область знания		
1.	Тема 1.1. Психофизиология профессиональной деятельности как наука.	Семинарское занятие №1 (2 часа) План 1. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности 2. Основные понятия общепсихологической теории деятельности 3. Методы психофизиологии 4. Электрофизиологические методы психофизиологических исследований
2.	Тема 1.2. Психофизиологические принципы организации поведения человека.	Семинарское занятие №2 (2 часа) План 1. Труд как вид деятельности 2. Условия труда 3. Разновидности взаимодействия.
3.	Тема 1.3. Психофизиологические основы построения профессии	Семинарское занятие №3 (2 часа) План 1. Классификации профессий 2. Профессиографирование и профессиограммы 3. Профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда 4. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм 5. Методы и схемы профессиографирования 6. Принципы профессиографирования
4.	Тема 1.4. Психофизиологические критерии и уровни профессионализма	Семинарское занятие №4 (2 часа) План 1. Оптимизация режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда 2. Психограмма как модель индивидуально-личностных качеств профессионала 3. Стадии индивидуального развития человека как субъекта труда 4. Уровень зрелости и развития личности в

		трудоспособном периоде индивидуального развития человека
Раздел 2. Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности.		
5.	<i>Тема 2.1.</i> Психофизиология внимания, мышления, памяти	Семинарское занятие №5 (2 часа) План 1. Анализ структуры трудовой деятельности 2. Значение функциональных состояний в деятельности человека 3. Формирование структуры функционального состояния 4. Классификация и диагностика функциональных состояний 5. Виды и характеристика функциональных состояний 6. Способы регуляции функциональных состояний
6.	<i>Тема 2.2.</i> Психофизиология эмоциональных состояний	Семинарское занятие № 6 (2 часа) План 1. Сущность и основные характеристики межличностного восприятия. 2. Рефлексия, эмпатия, идентификация: понятие и эксперименты. 3. Эффекты, возникающие при восприятии людьми друг друга. 4. Формирование и свойства социальных стереотипов. 5. Виды и ошибки атрибуции (исследования, эксперименты, наблюдения).
7.	<i>Тема 2.3.</i> Функциональные состояния человека: стресс, утомление, монотония	Семинарское занятие № 7 (2 часа) План 1. Виды взаимодействия: кооперативное и конкурентное. 2. Типы совместной деятельности по Л.И. Уманскому: совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, собственно совместная. 3. Трансактный анализ Э.Берна.
8.	<i>Тема 2.4.</i> Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности	Семинарское занятие № 8 (2 часа) План 1. Профессиональный отбор 2. Методы профессионального отбора 3. Профессиональная пригодность 4. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
9.	<i>Тема 2.5.</i> Психофизиологические компоненты работоспособности, профессионального отбора профпригодности.	Семинарское занятие № 9 (2 часа) План 1. Работоспособность субъекта труда, компоненты работоспособности 2. Виды работоспособности 3. Характеристика стадий работоспособности 4. Уровни работоспособности 5. Показатели работоспособности

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины либо отдельных тем возможно проведение тестирования.

Критерии оценивания.

Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла;

правильное выполнение задания, где требуется найти соответствие или вставить верные термины – 0,5 балла за каждый верный ответ и 0,5 балла за безошибочно выполненное задание;

правильное выполнение задания, где необходимо установить последовательность событий – 0,5 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов
5	75-100
3-4	51-75
1-2	25-50
0	менее 25

ПРИМЕРЫ ВАРИАНТОВ ТЕСТОВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ.

Раздел 1. Особенности межличностных отношений

I УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ)

1. Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется...

- 1) общением
- 2) привязанностью
- 3) социумом
- 4) взаимоотношениями

2. Процесс восприятия и познания друг друга партнёров по общению и установление на этой основе взаимопонимания есть содержание _____ стороны общения

- 1) интерактивной
- 2) аффективной
- 3) интегративной
- 4) перцептивной

3. Восприятие человека человеком носит специальное название

- 1) рефлексия
- 2) аттракция
- 3) социальная перцепция
- 4) эмпатия

4. Привлечение внимание слушателей к излагаемому материалу при помощи риторического вопроса относится к _____ способу:

- 1) невербальному
- 2) вербальному
- 3) двигательнo-знаковому
- 4) смешанному

5. Одним из принципов преодоления межличностного конфликта выступает ...

1. Невербальная коммуникация – это процесс общения с помощью
2. языка
3. письма
4. расстояния

5. мимики и жестов

6. Психологическая теория коллектива, как группы, состоящей из трех страт (слоев), была разработана ...

- 1) А.Н. Леонтьевым
- 2) Л.С. Выготским
- 3) А.С. Макаренко
- 4) А.В. Петровским

7. Объединение взаимодействующих лиц, находящихся в непосредственном контакте друг с другом и имеющих сходные цели деятельности, называется _____ группой.

- 1) условной
- 2) вторичной
- 3) референтной
- 4) малой

8. Референтной называется группа

- 1) возникающая на основе потребностей её членов в общении, понимании, симпатии
- 2) с которой личность отождествляет себя в наибольшей степени
- 3) членство и взаимодействие в которой носят в основном формальный характер
- 4) существование которой ограничено во времени

Раздел 2. Социально-психологическая характеристика основных структурных компонентов общения.

II УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО УРОВНЯ)

1. Установите соответствие между сторонами общения и их определениями.

1. Коммуникативная
 2. Перцептивная
 3. Интерактивная
- А) обмен информацией между людьми, её понимание
 Б) процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой почве взаимопонимания
 В) организация взаимодействия между людьми при организации и выполнении совместной деятельности

2. Установите соответствие между механизмами восприятия другого человека и их характеристиками

1. Идентификация
 2. Эмпатия
 3. Стереотипизация
- А) это восприятие и оценка путем присвоения человеку характеристик какой-либо социальной группы
 Б) это понимание другого человека путём эмоционального сопереживания, при этом эмоции и чувства человека не тождественны тем, которые использует другой
 В) это процесс и результат самоотождествления с другим человеком, группой

3. Установите соответствие между средствами общения и их характеристиками

1. Речь
2. Оптико-кинетическая система
3. Паралингвистическая и экстралингвистическая система
4. Визуальный контакт
 - А) контакт глазами – размер зрачков, направление и продолжительность взгляда
 - Б) интонация, неречевые вкрапления в речь – паузы, смех, покашливание и др.
 - В) язык, речь, речевые звуковые явления – темп речи, ритм, тембр, и др.
 - Г) жесты, мимика, пантомимика

4. Установите соответствие между понятиями и их характеристиками.

1. Ассоциация
2. Корпорация
3. Коллектив
 - А) это устойчивая во времени организационная группа взаимодействия людей со специфическими органами управления, объединенная целями совместной деятельности и сложной динамикой формальных и неформальных взаимоотношений между членами группы
 - Б) это группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группа друзей, приятелей)
 - С) это группа, где межличностные отношения носят сугубо деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

1. Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется:

- А) общением;
- Б) привязанностью;
- В) социумом;
- Г) взаимоотношениями.

2. Коммуникативная сторона общения предполагает:

- А) обмен информацией между людьми, её понимание;
- Б) процесс восприятия друг друга партнёрами по общению и установление на этой почве взаимопонимания;
- В) организацию взаимодействия между людьми при выполнении совместной деятельности;
- Г) обмен товарами и услугами.

3. Каким термином обозначают восприятие человека человеком?

- А) рефлексия;
- Б) аттракция;
- В) социальная перцепция;
- Г) эмпатия.

4. Структурные элементы межличностного конфликта – это::

- А) конфликтная ситуация и инцидент;
- Б) конфликтная личность и конфликтная ситуация;
- В) инцидент и конфликтная личность;
- Г) совокупность источников конфликта.

5. Сущность перцептивной стороны общения раскрывается через понимание:

- А) процесса обмена информацией между людьми;
- Б) процесса восприятия друг друга партнёрами по общению;
- В) взаимодействия между людьми в процессе совместной деятельности;
- Г) законов и закономерностей человеческого мышления.

6. Процесс восприятия и познания друг друга партнёров по общению и установление на этой основе взаимопонимания есть содержание стороны общения:

- А) интерактивной;
- Б) аффективной;
- В) интегративной;
- Г) перцептивной.

7. Невербальная коммуникация – это процесс общения с помощью:

- А) речи;
- Б) письма;
- В) расстояния;
- Г) мимики и жестов.

8. Трансакция (по Э. Берну) – это:

- А) реактивное сопротивление личности в ответ на воздействие извне;
- Б) побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта и определяющее направление действия;
- В) единица общения, действие, направленное на другого человека;
- Г) понимание партнера по общению.

9. Основным элементом координационного механизма управления конфликтной ситуацией является:

- А) цепь команд;
- Б) разъяснение требований к работе;
- В) система вознаграждения;
- Г) дерево решений.

10. К какой группе методов относятся следующие методы управления конфликтами: разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений:

- А) структурные;
- Б) межличностные;
- В) договорные;
- Г) организационные.

11. Процесс организации взаимодействия между людьми при выполнении совместной деятельности характеризует:

- А) коммуникативная сторона общения;
- Б) перцептивная;
- В) интерактивная;
- Г) обмен информацией между людьми, её понимание.

12. Восприятие и оценка путём присвоения человеку характеристик какой-либо социальной группы – это:

- А) идентификация;
- Б) эмпатия;
- В) стереотипизация;
- Г) стигматизация.

13. Оптико-кинестическая система как средство общения – это:

- А) контакт глазами – размер зрачков, направление и продолжительность взгляда;
- Б) интонация, неречевые вкрапления в речь – паузы, смех, покашливание и др.;
- В) язык, речь, речевые звуковые явления – темп речи, ритм, тембр, и др.;
- Г) жесты, мимика, пантомимика.

14. Определите, какой из стилей лидерства ориентируется на самостоятельность рядовых членов группы:

- А) авторитарный;
- Б) демократический;

В) либерально-анархический;

Г) любой.

15. С точки зрения трансактного анализа (по Э. Берну) позиция «Взрослого» предусматривает:

А) критику либо советы в мягкой форме;

Б) следование интуиции;

В) ответственность за свои поступки;

Г) равноправие в общении.

16. Укажите правильный вариант классификации видов коммуникации:

А) первичные и вторичные ;

Б) главные и второстепенные;

В) вербальные и речевые;

Г) вербальные и невербальные.

17. Психологическая теория коллектива, как группы, состоящей из трех страт (слоев), была разработана:

А) А.Н. Леонтьевым;

Б) Л.С. Выготским;

В) А.С. Макаренко;

Г) А.В. Петровским.

18. Объединение взаимодействующих лиц, находящихся в непосредственном контакте друг с другом и имеющих сходные цели деятельности, называется группой:

А) условной;

Б) вторичной;

В) референтной;

Г) малой.

19. Визуальный контакт предполагает:

А) контакт глазами – размер зрачков, направление и продолжительность взгляда;

Б) интонация, неречевые вкрапления в речь – паузы, смех, покашливание и др.;

В) язык, речь, речевые звуковые явления – темп речи, ритм, тембр, и др.;

Г) жесты, мимика, пантомимика.

20. Выделите один из способов управления конфликтами:

А) разъяснение требований к работе;

Б) решение проблемы;

В) противоборство;

Г) активизация конфликтогенов.

21. Относительно устойчивое объединение людей, в котором осуществляется непосредственный контакт индивидов, связанных между собой общими целями, задачами, численностью (от 2 до 30-40 человек):

А) референтная группа;

Б) малая группа;

В) страта;

Г) коллектив.

22. Методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать своё собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека относятся к группе:

А) структурных методов;

Б) межличностных;

В) внутриличностных;

Г) организационных.

23. Референтной называется группа:

1) возникающая на основе потребностей её членов в общении, понимании, симпатии;

2) с которой личность отождествляет себя в наибольшей степени;

- 3) членство и взаимодействие в которой носят в основном формальный характер;
- 4) существование которой ограничено во времени.

24. *Устойчивая во времени организационная группа взаимодействия людей со специфическими органами управления, объединённая целями совместной деятельности и сложной динамикой формальных и неформальных взаимоотношений между членами группы:*

- А) ассоциация;
- Б) коллектив;
- В) корпорация;
- Г) социум.

25. *Эмпатия – это:*

- А) процесс и результат самоотождествления с другим человеком, группой;
- Б) понимание другого человека путём эмоционального сопереживания, при этом эмоции и чувства человека не тождественны тем, которые использует другой;
- В) восприятие и оценка путём присвоения человеку характеристик какой-либо социальной группы;
- Г) создание ореола в общении.

26. *Три вида посредничества, которые различают при решении конфликта:*

- А) межличностное, организационное, структурное;
- Б) переговоры, компромисс, арбитраж;
- В) формальное, неформальное, общественное;
- Г) вертикальное, горизонтальное, структурное.

27. *Психологическое воздействие, проникновение одной личности в психику другой с целью изменения взглядов, установок предполагает:*

- А) коммуникативная сторона общения;
- Б) интерактивная сторона общения;
- В) перцептивная сторона общения;
- Г) все структурные элементы процесса общения одновременно.

28. *Укажите факторы, не способствующие формированию аттракции (привязанности, симпатии):*

- А) частота взаимных социальных контактов;
- Б) феномен «равного»;
- В) «эффект контраста»;
- Г) «эффект усиления».

29. *Конфликт в организации должен рассматриваться:*

- А) как свидетельство неблагополучия организации;
- Б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию;
- В) как доказательство слабости менеджмента;
- Г) как позитивное явление.

30. *Контроль выступает как преобладающая управленческая функция при:*

- А) авторитарном;
- Б) демократическом;
- В) либерально-анархическом;
- Г) любом стиле.

31. *Наиболее успешным и эффективным является общение двух собеседников, придерживающихся следующих позиций:*

- А) «Ребенок» – «Ребенок»;
- Б) «Родитель» – «Ребенок»;
- В) «Родитель» – «Взрослый»;
- Г) «Взрослый» – «Взрослый».

32. *Одноканальный процесс коммуникации – это коммуникация:*

- А) без обратной связи;
- Б) с истинной обратной связью;
- В) с неистинной обратной связью;
- Г) с истинной и неистинной обратной связью.

33. *Процесс установления и развития контактов среди людей – это:*

- А) общение ;
- Б) восприятие;
- В) взаимодействие;
- Г) идентификация.

34. *Укажите, что из перечисленного не относится к характеристикам делового общения:*

- А) партнёр в деловом общении выступает как личность, значимая для субъекта;
- Б) общающихся людей отличает хорошее взаимопонимание в вопросах дела; В) основная задача делового общения – продуктивное сотрудничество;
- Г) наличие неидентифицируемых жестов.

35. *Формальному общению соответствует дистанция:*

- А) более 3,6 м;
- Б) 0...0,5 м;
- В) 0,51...1,2 м ;
- Г) 1,21...3,6 м .

36. *Создаётся впечатление, что говорящий навязывает своё мнение в том случае, если его речь:*

- А) слишком быстрая;
- Б) слишком громкая;
- В) слишком медленная;
- Г) неразборчивая.

37. *Вербальные коммуникации – это:*

- А) язык телодвижений, мимика;
- Б) параметры речи, дыхания;
- В) устные и письменные;
- Г) знаковые и тактильные.

38. *К невербальным средствам коммуникации не относят:*

- А) нерефлексивное слушание;
- Б) взгляд;
- В) тактильный контакт;
- Г) рефлексивное слушание

39. *Дистанция между общающимися в пределах 0...0,5 м называется:*

- А) публичная;
- Б) социальная;
- В) интимная;
- Г) личная.

40. *Общение, обеспечивающее успех какого-либо общего дела, создающее условия для сотрудничества людей, чтобы достичь значимые для них цели – это:*

- А) неформальное общение;
- Б) деловое общение;
- В) конфиденциальное общение;
- Г) кондиционное общение.

41. *Процесс, в ходе которого два или более человек обмениваются и осознают получаемую информацию – это:*

- А) восприятие;
- Б) коммуникация;
- В) взаимодействие;

Г) эмпатия.

42. Если дистанция между общающимися составляет более 3,6 м – это дистанция:

А) публичная;

Б) социальная;

В) интимная;

Г) личная.

43. Социально-психологические процессы, приводящие группу в определённые состояния с помощью различных групповых механизмов, обеспечивающие формирование, функционирование и развитие группы:

А) динамика группы;

Б) конгломерат;

В) фрустрация;

Г) групповой конфликт.

44. Самый примитивный уровень общения, обмен репликами для поддержания разговора в условиях, когда общающиеся особенно не заинтересованы во взаимодействии, но вынуждены общаться:

А) фатический;

Б) информационный;

В) личностный;

Г) аффективный.

45. Накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта, ситуация скрытого или явного противоборства двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои интересы, желания, взгляды, позиции, цели, мотивы, средства и способы их достижения – это:

А) конфликтующие стороны;

Б) конфликт;

В) конфликтная ситуация;

Г) конфликтогены.

46. Специфический вид психологического воздействия, используемый для достижения одностороннего выигрыша посредством скрытого побуждения другого к совершению определённого действия:

А) эмпатия;

Б) манипуляция;

В) социальная стратификация;

Г) убеждение.

47. Стратегия взаимодействия, которая позволяет партнёрам прийти к альтернативе, полностью удовлетворяющей потребности обеих сторон – это:

А) приспособление;

Б) соперничество;

В) сотрудничество;

Г) избегание.

48. Форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему; благодаря положительным чувствам симпатии, привязанности, дружбы, любви и т.д.:

А) эмпатия;

Б) аттракция;

В) социальная рефлексия;

Г) идентификация.

49. Оптимальное сочетание психологических и личностных свойств участников взаимодействия, при котором отсутствует психологическое напряжение – это :

А) взаимодействие;

Б) общение;

- В) деятельность;
Г) совместимость.

50. Укажите, что из перечисленного не относится к основным механизмам социальной перцепции:

- А) аттракция;
Б) атрибуция;
В) социальная рефлексия;
Г) дефиниция

2.3. Оценивание результатов обсуждения проблемных вопросов для дискуссий.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
3 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
2 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной- двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Основные этапы становления психофизиологии профессиональной деятельности и ее современное состояние.
2. Взаимосвязь психологии здоровья с другими научными дисциплинами.
3. Эффективный темп профессионального успеха.
4. Структура профессиональной деятельности.
5. Основные характеристики труда.
6. Профессиональный отбор.
7. Профессиональное самоопределение и актуализация человека в профессии
8. Классификация профессиональной деятельности.
9. Единство психического и физиологического в трудовой деятельности.
10. Основные виды мышечной работы и рабочая поза человека.
11. Функциональное состояние и поведение человека.
12. Динамика работоспособности и характеристика ее стадий.

13. Перерывы и микропаузы в течении рабочего времени.
14. Оптимальная продолжительность рабочего времени.
15. Распределение функций и рабочая нагрузка.
16. Содержание психофизиологических исследований.
17. Порядок проведения психофизиологических исследований.
18. Классификация тяжести труда и ее факторы.
19. Анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.
20. Принципы профессиональной диагностики.
21. Влияние эмоций на деятельность человека.
22. Диагностические методы.
23. Структура профессиограммы.
24. Понятие успеха в профессиональной деятельности.
25. Динамика профессионального успеха.
26. Психотехника профессиональной деятельности.
27. Начало профессиональной деятельности.
28. Стратегии построения профессиональной карьеры.
29. Психофизиологический анализ трудовых операций.
30. Оптимизация режимов труда и отдыха.

2.4. Оценивание сообщений, докладов.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
3 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему, содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования, методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; работа оформлена правильно.
2 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.

ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности менеджеров по персоналу.

2. Система психофизиологического профессионального отбора и диагностики профпригодности.

3. Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности.

4. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.

5. Методы измерения и анализа психофизиологических рабочих нагрузок персонала.

6. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.

7. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала.

8. Влияние психофизиологических функциональных состояний на эффективность профессиональной деятельности.

9. Психофизиологические предпосылки неустойчивости к стрессу.

10. Психологическая и психофизиологическая оценка уровня стресса.

11. Влияние положительных эмоций на успешность профессиональной деятельности персонала.

12. Влияние отрицательных эмоций на профессиональную деятельность персонала.

13. Невербальные проявления отрицательных эмоциональных состояний человека.

14. Невербальные проявления положительных эмоциональных состояний человека.

15. Специфика проявлений в речи состояния эмоциональной напряженности.

16. Влияние профессиональной мотивации на психофизиологические состояния сотрудников.

17. Феномен «психического выгорания» в профессиональной деятельности.

2.5. Оценивание результатов выполнения заданий творческого уровня (эссе).

Эссе – это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Правильность (ошибочность) решения
3 (отлично)	Во введении тезис оригинальный и сформулирован ясно, соответствует теме эссе, обоснование всестороннее и глубокое; использована дополнительная литература и даны ссылки на нее; выполнена задача заинтересовать читателя; грамматические ошибки отсутствуют.
2 (хорошо)	В основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, который не является оригинальным; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; обоснование есть, но не всестороннее; использована базовая литература; присутствуют немногочисленные грамматические ошибки.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Правильность (ошибочность) решения
1 (удовлетворительно)	Во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; заключение и выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; обоснование свидетельствует о неглубоком понимании автором проблемы; присутствуют многочисленные грамматические ошибки.

После рассмотрения на лекционном занятии основных категорий психологии межличностных отношений, присутствующих в современной теории и практике психологии, студентам предлагается задание в виде написания сочинения на одну из тем (по выбору): «Мое отношение к ...». В нем студент должен на основе анализа рассмотренной психологической литературы, выразить личное отношение к описанным явлениям и убедительно показать наибольшую целесообразность одного из них. Данное сочинение пишется в жанре эссе и по объему не должно превышать 2-3 печатных страницы (14 шрифтом Times New Roman, полуторным интервалом).

Темы:

1. Направления западной психологии общения(19-20 века)
2. Отечественные направления психологии
3. Теории социальной психологии
4. Стили управления и руководства
5. Варианты выходов из конфликтов

Некоторые общие признаки эссе:

- небольшой объем;
- конкретная тема;
- подчеркнуто субъективная трактовка темы;
- свободная композиция, склонность к парадоксам, ориентация на разговорную речь.

1) **Отличительные особенности стиля эссе:**

- образность;
- афористичность;
- парадоксальность.

2) **Для передачи личности восприятия, освоения мира автор эссе:**

- привлекает многочисленные примеры;
- проводит параллели;
- подбирает аналогии;
- использует всевозможные ассоциации.

3) **Для эссе характерно использование многочисленных средств художественной выразительности:**

- метафоры;
- аллегорические и притчевые образы;
- символы;
- сравнения.

2.6 Оценивание рефератов.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
---	----------

3 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
2 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Структура реферата

Титульный лист

Содержание:

Введение включает актуальность, цель и основные задачи раскрытия проблемы, новейшие исследования по проблеме, объект, предмет, методы, практическая значимость.

Основная часть

1. **Теоретические основы** рассматриваемого процесса, принципа, явления, функции, опыта и т.д. (*О чем идет речь?*)

2. **Проблемы практической реализации** рассматриваемого процесса, принципа, явления, функции, опыта и т.д. (*В чем суть проблемы?*)

Заключение

1. Краткое изложение (аннотация) полученных результатов раскрытия изучаемой темы

2. Собственное отношение к описанной проблеме. (*Что вы думаете по существу темы и что предлагаете?*)

Реферат выполняется на листах формата А4 (297x210мм), пронумерованных, с полями. Текст печатается шрифтом Times New Roman, кегль – 14, минимум 18 пт. Поля: верхнее, нижнее – по 2 см., левое – 3 см., правое – 1 см. Форматирование – по ширине. Отступ первой строки – 1,25 см. Тезисы представляются в файле.

Примерная тематика рефератов

1. Влияние технической эстетики на психофизиологические состояния персонала.
2. Эргономический подход к оптимизации психофизиологических состояний оператора.
3. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний персонала.
4. Психическая саморегуляция как средство оптимизации функционального

состояния в условиях трудовой деятельности.

5. Оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.

6. Агрессивность как проявление профессиональной дезадаптации.

7 Психологическая готовность к риску как профессионально значимое свойство личности.

8. Приемы психолого-педагогического воздействия на служащих с различными индивидуально-психологическими особенностями.

9. Связь эффективности профессиональной деятельности с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.

10. Психологические особенности саморегуляции субъектов с разными типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.

11. Психофизиологические основы профилактики перенапряжения менеджера по персоналу.

2.7. Оценивание результатов творческого индивидуального задания (индивидуальный или групповой проект) и его презентация

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
9-10 (отлично)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию проекта и принятой роли; чётко организована работа по проекту, комментарии по ходу презентации проекта основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
7-8 (хорошо)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию проекта и принятой роли; комментарии по ходу презентации проекта включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
3-6 (удовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию проекта и принятой роли; комментарии по ходу презентации проекта в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0-3 (неудовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции,

	содержанию творческого задания и принятой роли; комментарии по ходу презентации проекта отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины
--	--

Краткие методические указания по выполнению проекта (презентации)

Компьютерные презентации представляют собой электронные документы с комплексным мультимедийным содержанием и особыми возможностями управления воспроизведением. В настоящее время они широко используются в профессиональной юридической деятельности.

Подготовка презентации включает несколько этапов:

1. Планирование презентации (определение цели, сбор необходимой информации, создание структуры презентации).
2. Разработка презентации (поиск соответствия методических требований подготовки слайдов с проектируемыми слайдами презентации, подбор и размещение мультимедийной информации, переходов, эффектов анимации).
3. Репетиция презентации — проверка правильного распределения по времени имеющейся текстовой информации и ее отражения на слайдах.

Программа PowerPoint, входящая в состав пакета Microsoft Office, является лидером среди систем для создания учебных презентаций и демонстраций, отражающих результаты научно-исследовательской работы. Именно в ней необходимо выполнить презентацию по теме лабораторной работы.

Требования к презентации

1. Общие:
 - презентация по теме должна состоять из 15–17 слайдов;
 - обязательно использование в ней изображений, таблицы, автофигуры, обычной и организационной диаграмм, анимации внутри слайда, переходов между слайдами.
2. Содержание:
 - лаконичность текста на слайде;
 - логическая завершенность каждой части текстовой информации;
3. Стил:
 - единое стилевое решение;
 - соответствие стиля содержанию презентации;
 - выбор для фона слайда психологически комфортного тона;
 - использование не более трех цветов на одном слайде;
4. Текст:
 - использование стандартных пропорциональных шрифтов (Arial, Tahoma, Verdana, Times New Roman, Georgia);
 - применение шрифтов без засечек и не более 3 вариантов шрифта;
 - контрастность цветов текста и фона слайда;
 - кегль заголовка должен быть не менее 24, информации — не менее 18 пунктов.
5. Расположение информации:
 - предпочтительно горизонтальное расположение информации;
 - если на слайде имеется картинка, надпись должна располагаться под ней.
6. Звуковой и визуальный ряд:
 - использование только оптимизированных качественных изображений (например, уменьшенных с помощью Microsoft Office Picture Manager);
 - соответствие изображений содержанию;
 - качество музыкального ряда (ненавязчивость музыки, отсутствие посторонних шумов);
 - обоснованность и рациональность использования графических объектов.
7. Навигация и анимационные эффекты:
 - функциональность и логичность элементов навигации;

– анимация внутри слайдов и между ними должна способствовать лучшему восприятию информации, а не отвлекать от нее внимание.

2.8.Оценивание самостоятельной работы обучающегося.

Самостоятельная работа обучающегося включает проработку основных терминов курса, а также изучение отдельных аспектов тем, которые не рассматриваются на аудиторных занятиях. Выполняется в отдельной тетради и проверяется во время семинарских занятиях, тестирования и консультативных занятий.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
14-15 (отлично)	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Обучающийся демонстрирует отчётливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа
9-13 (хорошо)	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Обучающийся демонстрирует умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
3-8 (удовлетворительно)	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий.
0 (неудовлетворительно)	Ответы неверные или отсутствуют

Глоссарий - часть самостоятельной работы студента, предполагающий освоение терминологии по изучаемой дисциплине

Пример:

Конфликт (лат. *conflictus* – *столкнувшийся*) – наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.

2.9. Оценивание вопросов для коллоквиума, собеседования по учебной дисциплине «Психология межличностных отношений».

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
5 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела учебной дисциплины чётко и полно, приводя соответствующие примеры.
3-4 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1-2 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя прийти к правильному ответу.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОЛЛОКВИУМА

Раздел 1. Особенности межличностных отношений

1. Предмет и задачи психофизиологии профессиональной деятельности
2. Основные понятия общепсихологической теории деятельности
3. Методы психофизиологии
4. Электрофизиологические методы психофизиологических исследований
5. Труд как вид деятельности
6. Условия труда
7. Оптимизация режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда
8. Классификации профессий
9. Профессиографирование и профессиограммы
10. Профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда
11. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм
12. Методы и схемы профессиографирования
13. Принципы профессиографирования
14. Психограмма как модель индивидуально-личностных качеств профессионала
15. Стадии индивидуального развития человека как субъекта труда
16. Уровень зрелости и развития личности в трудоспособном периоде индивидуального развития человека
17. Стадии цикла профессионализации
18. Противоречия и кризисы профессионального развития личности
19. Профессиональный отбор
20. Методы профессионального отбора
21. Профессиональная пригодность
22. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
23. Работоспособность субъекта труда, компоненты работоспособности
24. Виды работоспособности
25. Характеристика стадий работоспособности
26. Уровни работоспособности
27. Показатели работоспособности
28. Анализ структуры трудовой деятельности
29. Значение функциональных состояний в деятельности человека
30. Формирование структуры функционального состояния

31. Классификация и диагностика функциональных состояний
32. Виды и характеристика функциональных состояний
33. Способы регуляции функциональных состояний
34. Психологические особенности адаптации к труду
35. Нарушения процесса адаптации
36. Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях
37. Индивидуальные стили адаптации
38. Профессиональный стресс
39. Источники профессионального стресса
40. Физиологические основы трудовых процессов
41. Классификация форм и видов трудовой деятельности
42. Методы оценки тяжести труда
43. Методы оценки напряженности труда

2.10 Оценивание вопросов для деловой и/или ролевой игре по учебной дисциплине «Психология межличностных отношений».

Деловая (ролевая) игра - оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
5 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела учебной дисциплины чётко и полно, приводя соответствующие примеры.
3-4(хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
2 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
1 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя прийти к правильному ответу.

«Управление конфликтной ситуацией»

Проблема – необходимость устранения конфликта.

Содержание игры – обоснование мероприятий по предупреждению и устранению конфликта в коллективе.

Роли: молодые специалисты, опытные специалисты со стажем работы, работники пенсионного возраста, заместитель директора по управлению персоналом, начальник производственного отдела.

Ожидаемый результат – мероприятия по предотвращению конфликта в производственном отделе.

Критерии оценки:

аргументированность;

эрудиция;

умение выслушивать точку зрения другого участника;
компетентность;
лаконичность, умение кратко высказывать мнение;
доходчивость, умение доносить до других участников свое мнение в удобной для понимания форме.

3. КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

Промежуточная аттестация проводится по итогам освоения дисциплины в форме зачёта, позволяет оценить уровень сформированности компетенций. Итоговая оценка работы по дисциплине носит комплексный характер и складывается из следующих составляющих: работа на семинарских и лекционных занятиях; выполнение заданий по самостоятельной работе; выполнение творческих (индивидуальных) заданий, наличие и содержание конспектов по дисциплине; тестирование, коллоквиум, эссе.

№ п/п	Содержание оценочного средства*	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
1.	Вопросы 1-10	УК-8.2 3-1; У-1; В-1 УК-8.4 3-1; У-1; В-1 ОПК-1.1 3-1; У-1; В-1 ПК-5.3 3-1; У-1; В-1 ПК-6.2 3-1; У-1; В-1 ПК-6.3 3-1; У-1; В-1 ПК-6.4 3-1; У-1; В-1
2.	Вопросы 11-20	УК-8.2 3-2; У-2; В-3 УК-8.4 3-2; У-2; В-3 ОПК-1.1 3-2; У-2; В-3 ПК-5.3 3-2; У-2; В-3 ПК-6.2 3-2; У-2; В-3 ПК-6.3 3-2; У-2; В-3 ПК-6.4 3-2; У-2; В-3
3.	Вопросы 21-28	УК-8.2 3-3; У-3; В-3 УК-8.4 3-3; У-3; В-3 ОПК-1.1 3-3; У-3; В-3 ПК-5.3 3-3; У-3; В-3 ПК-6.2 3-3; У-3; В-3 ПК-6.3 3-3; У-3; В-3 ПК-6.4 3-3; У-3; В-3

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Психофизиология профессиональной деятельности»:

1. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности менеджеров по персоналу.
2. Система психофизиологического профессионального отбора и диагностики профпригодности.
3. Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности.
4. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.
5. Методы измерения и анализа психофизиологических рабочих нагрузок персонала.
6. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.

7. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала.
8. Влияние психофизиологических функциональных состояний на эффективность профессиональной деятельности.
9. Психофизиологические предпосылки неустойчивости к стрессу.
10. Психологическая и психофизиологическая оценка уровня стресса.
11. Влияние положительных эмоций на успешность профессиональной деятельности персонала.
12. Влияние отрицательных эмоций на профессиональную деятельность персонала.
13. Невербальные проявления отрицательных эмоциональных состояний человека.
14. Невербальные проявления положительных эмоциональных состояний человека.
15. Специфика проявлений в речи состояния эмоциональной напряженности.
16. Влияние профессиональной мотивации на психофизиологические состояния сотрудников.
17. Феномен «психического выгорания» в профессиональной деятельности.
18. Влияние технической эстетики на психофизиологические состояния персонала.
19. Эргономический подход к оптимизации психофизиологических состояний оператора.
20. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний персонала.
21. Психическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния в условиях трудовой деятельности.
22. Оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.
23. Агрессивность как проявление профессиональной дезадаптации.
24. Психологическая готовность к риску как профессионально значимое свойство личности.
25. Приемы психолого-педагогического воздействия на служащих с различными индивидуально-психологическими особенностями.
26. Связь эффективности профессиональной деятельности с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.
27. Психологические особенности саморегуляции субъектов с разными типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.
28. Психофизиологические основы профилактики перенапряжения менеджера по персоналу.